*Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale „ n. 229 del 14 settembre 1961*

*Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I*

# GAZZETTA UFFICIALE

## DELLA REPUBBLICA ITALIANA

*PARTE PRIMA* — Roma - Giovedì, 14 settembre 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 912.

# Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Benevento, Caserta, Napoli e Salerno.

# LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 912.

**Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Benevento, Caserta, Napoli e Salerno.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 25 febbraio 1952 per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 1957 per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960 per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Benevento:

— il contratto collettivo 4 dicembre 1958 per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, l'Associazione Autonoma Contadini e la Federazione Provinciale Braccianti — C.G.I.L. —, la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli — C.I.S.L. —, la U.I.L. - Terra Provinciale;

— il contratto collettivo 20 settembre 1955 per i salariati fissi, stipulato tra le medesime parti di cui al precedente contratto 4 dicembre 1958;

— l'accordo salariale 16 giugno 1958 per i lavoratori addetti alla mietitura dei cereali, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Autonoma dei Contadini del Sannio e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro;

— il contratto collettivo 10 febbraio 1954 per i braccianti agricoli avventizi, allegato al predetto accordo 16 giugno 1958;

Visto, per la provincia di Caserta, il patto collettivo 20 luglio 1959 per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale — C.G.I.L. —, la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli — C.I.S.L. —, la U.I.L. - Terra Provinciale; al quale ha aderito, in data 11 dicembre 1959, l'Unione Provinciale del lavoro — C.I.S.N.A.L. —;

Visti, per la provincia di Napoli:

— il contratto collettivo integrativo 28 giugno 1955 per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli — C.I.S.L. —, la Federbraccianti Provinciale — C.G.I.L. —, la Unione Provinciale Lavoratori Terra - U.I.L.; e, in data 17 agosto 1955, tra la Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la C.I.S.N.A.L. - Terra Provinciale;

— il contratto collettivo integrativo 25 maggio 1959, e relative tabelle, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale — C.G.I.L. —, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli — C.I.S.L. —, la U.I.L. - Terra Provinciale; al quale ha aderito, in data 25 settembre 1959, la C.I.S.N.A.L. Terra Provinciale;

Visti, per la provincia di Salerno:

— il patto collettivo 27 marzo 1954 per i braccianti agricoli convenzionati, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Provinciale, la Confederazione Sindacale Italiana Lavoratori Provinciale;

— il contratto collettivo 11 giugno 1959 per gli addetti ai lavori di mietitura e di trebbiatura, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale — C.I.S.L. —, la Federbraccianti Provinciale — C.G.I.L. —;

— il contratto collettivo 30 settembre 1959 per i salariati fissi ed ausiliari, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati — C.I.S.L. —; l'Unione Italiana Lavoratori della Terra — U.I.L. —;

— il patto collettivo 30 settembre 1959 per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra le medesime parti di cui al precedente contratto in pari data;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Benevento, in data 3 maggio 1960, n. 1 della provincia di Caserta, in data 11 gennaio 1960, n. 2 della provincia di Napoli, in data 6 febbraio 1960, n. 4 e n. 7 della provincia di Salerno, in data 4 giugno e 20 settembre 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

*Articolo unico*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Benevento, il contratto collettivo 4 dicembre 1958 per i braccianti agricoli avventizi, il contratto collettivo 20 settembre 1955 pe i salariati fissi, l'accordo salariale 16 giugno 1958 pe

i lavoratori addetti alla mietitura dei cereali e l'allegato contratto collettivo 10 febbraio 1954 per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Caserta, il patto collettivo 20 luglio 1959 per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Napoli, il contratto collettivo integrativo 28 giugno 1955, per i salariati fissi, il contratto collettivo integrativo 25 maggio 1959, per i braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Salerno, il patto collettivo 27 marzo 1954 per i braccianti agricoli convenzionati, il contratto collettivo 11 giugno 1959 per gli addetti ai lavori di mietitura e trebbiatura, il contratto collettivo 30 settembre 1959 per i salariati fissi ed ausiliari, il patto collettivo 30 settembre 1959 per i braccianti agricoli avventizi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti, accordi e patti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori, considerati nei contratti, negli accordi e nei patti di cui al 1° comma, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Benevento, Caserta, Napoli e Salerno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

*Registrato alla Corte dei conti, addì* 19 *agosto* 1961
*Atti del Governo, registro n.* 138, *foglio n.* 149. — VILLA

# CONTRATTO COLLETTIVO 4 DICEMBRE 1958, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

L'anno millenovecentocinquantotto, il giorno 4 del mese di dicembre, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro di Benevento

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Benevento, rappresentata dal suo Presidente avv. *Cerza Enrico*, assistito dal Direttore avv. *Cotronco Alfredo;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di Benevento, rappresentata dal vice Presidente sig. *Ucci Luigi*, assistito dal Segretario sig. *Cecere Umberto;*

l'Associazione Autonoma Contadini di Benevento, rappresentata dal Segretario sig. *Castaldo Alberto*, assistito dal sig. *Maio Camillo;*

e

la Federazione Provinciale Braccianti di Benevento, rappresentata dal suo Segretario responsabile signor *Forgione Amleto*, assistito dal sig. *De Brasi Domenico*, Segretario della Camera Confederale del Lavoro di Benevento;

la F.I.S.B.A. Provinciale, rappresentata dal Segretario Provinciale della F.I.S.B.A.-C.I.S.L. dott. *Minieri Angelo*, assistito dal dott. *Ciasullo Gabriele*, Segretario Reggente dell'U.S.P.-C.I.S.L.;

la U.I.L. Terra Provinciale, rappresentata dal Segretario del Sindacato Braccianti sig. *Nardone Antonio*, assistito dal Segretario della Camera Sindacale Provinciale cav. *Leone Antonio;*

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi da valere per la provincia di Benevento.

## Art. 1.

### DEFINIZIONE DEL BRACCIANTE AGRICOLO AVVENTIZIO

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

## Art. 2.

### ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di leggi vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

## Art. 3.

### AMMISSIONE DELLE DONNE E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di leggi vigenti in materia.

## Art. 4.

### ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro nei vari mesi dell'anno, in relazione alle condizioni ambientali della Provincia ed alle esigenze stagionali viene stabilito come segue:

dicembre - gennaio - febbraio: ore 7;

marzo - aprile - agosto - settembre - ottobre novembre: ore 8;

maggio - giugno - luglio: ore 9.

La presente norma non si applica ai lavori di mietitura e trebbiatura.

Tali lavori saranno disciplinati da accordi collettivi speciali.

L'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro.

## Art. 5.

### LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) *Lavoro notturno*: quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

b) *Lavoro festivo*: quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui al successivo art. 6, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le percentuali di maggiorazioni da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

| | |
|---|---|
| lavoro straordinario | 16 % |
| » festivo | 25 % |
| » notturno | 30 % |
| » festivo straordinario | 35 % |
| » notturno festivo | 45 % |

Art. 6.

**GIORNI FESTIVI**

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il primo giorno dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festa di San Giuseppe:
il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
il giorno di lunedì dopo Pasqua;
il giorno del Corpus Domini;
il giorno dell'Ascensione;
il 1° maggio, Festa del Lavoro;
il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. Vergine;
il 29 giugno SS. Pietro e Paolo;
il 1° novembre, Ognissanti;
il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale
l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
il 25 dicembre, giorno di Natale;
il 26 dicembre, S. Stefano;
la festa del Patrono del luogo.

Art. 7.

**RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE**

Gli elementi che formano la retribuzione oraria e giornaliera del lavoratore avventizio sono:

*a*) la paga base;

*b*) la indennità di contingenza.

Inoltre al lavoratore compete un'indennità, in luogo delle festività nazionali nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifiche natalizie, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11 per cento sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre distinta dalla retribuzione, non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Art. 8.

**TARIFFE**

Uomini da 18 a 65 anni

| | Paga base conglobata | 3° elemento 11% | Globale arrotondata |
|---|---|---|---|
| 1ª *Zona* | 950 | 104,50 | 1.055 |
| 2ª *Zona* | 907 | 99,80 | 1.007 |
| 3ª *Zona* | 863 | 94,90 | 958 |

Art. 9.

**CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO**

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

| | | |
|---|---|---|
| dai 18 ai 65 anni | 100 % | |
| dai 17 ai 18 anni | 80 % | dell'unità piena uomo |
| dai 16 ai 17 anni | 75 % | *idem* |
| dai 15 ai 16 anni | 60 % | *idem* |
| dai 14 ai 15 anni | 50 % | *idem* |

Donne:

| | | |
|---|---|---|
| dai 17 ai 55 anni | 70 % | dell'unità piena uomo |
| dai 16 ai 17 anni | 62 % | *idem* |
| dai 15 ai 16 anni | 55 % | *idem* |
| dai 14 ai 15 anni | 50 % | *idem* |

Art. 10.

**VITTO**

Resta fermo il trattamento consuetudinario circa la somministrazione del vitto e del vino.

Art. 11.

**CLASSIFICAZIONE DEI LAVORI**

I lavori diversi in agricoltura vengono discriminati in tre tassative categorie:

1ª Categoria - *Lavoro ordinario*: sono considerati in tale categoria tutti quei lavori non elencati nelle successive categorie di lavori speciali e pesanti.

2ª Categoria - *Lavori speciali*: sono considerati tali i lavori di innesto, potatura razionale di piante legnose, con operai specializzati, slupatura di olivi.

3ª Categoria - *Lavori pesanti*: sono considerati di tale natura i lavori invernali di scasso totale o parziale del terreno, scavo e abbattimento di piante e per quest'ultimo sempreché il lavoratore compia una giornata di lavoro appositamente per tale lavoro.

Le retribuzioni di cui all'art. 8 vengono maggiorate:

— per i lavori speciali del 15 %

— per i lavori pesanti del 10 %.

Art. 12.

**PERCORSO**

Qualora la distanza dal luogo di lavoro dal centro abitato dal lavoratore superi i 4 km. il percorso eccedente sarà a carico del datore di lavoro nella misura di un quarto d'ora di salario per ogni chilometro eccedente i quattro. Uguale trattamento verrà fatto al lavoratore nel ritorno dal lavoro. Qualora però il datore di lavoro fornisca il mezzo di trasporto nessuna indennità è dovuta per il titolo in oggetto.

Art. 13.

**ZONE MALARICHE**

I braccianti che lavorano in zone malariche a termine delle vigenti disposizioni, hanno diritto alla somministrazione gratuita del chinino con aggiunta di una indennità del 4 per cento sulla retribuzione (paga base e contingenza) per il periodo corrente dal 15 giugno al 15 settembre.

Art. 14.

**ATTREZZI DI LAVORO**

I braccianti agricoli sono tenuti a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 15.

**SUDDIVISIONE IN ZONE DEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA**

In rapporto alla produttività, il territorio della Provincia, agli effetti della retribuzione, è suddiviso in tre zone:

*Prima Zona*:

Amorosi, Airola, Bonea, Castelvenere, Dugenta, Melizzano, Limatola, Moiano, Montesarchio, Paolisi, S. Salvatore, S. Agata dei Goti, Telese, Bucciano e Puglianello.

*Seconda Zona*:

Apice, Apollosa, Arpaia, Arpaise, Benevento, Buonalbergo, Campolattaro, Casalduni, Castelpoto, Ceppaloni, Cerreto Sannita, Durazzano, Faicchio, Foglianise, Forchia, Fragneto Monforte, Morcone, Frasso Telesino, Guardia Sanframondi, Paduli, Pannarano, Paupisi, Pesco Sannita, Pietrelcina, Ponte, Pontelandolfo, S. Giorgio del Sannio, San Leucio del Sannio, S. Lorenzello, S. Lorenzo Maggiore, S. Lupo, S. Martino Sannita, S. Nazzaro Calvi, S. Nicola Manfredi, S. Angelo a Cupolo, Solopaca, Pago Veiano, Torrecuso, Vitulano.

*Terza Zona*:

Baselice, Castelfranco in Miscano, Castelpagano, Castelvetere Valfortore, Cautano, Circello, Colle Sannita, Cusano Mutri, Fragneto L'Abbate, Foiano Valfortore, Ginestra degli Schiavoni, Molinara, Pietraroia, Reino, S. Bartolomeo in Galdo, S. Marco dei Cavoti, S. Croce del Sannio, Sassinoro, Tocco Gaudio, Montefalcone Valfortore, Campoli M. Taburno, S. Giorgio la Molara.

Art. 16.

**PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI**

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto ai versamenti dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 17.

**TUTELA DELLA MATERNITÀ**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 18.

**NORME DISCIPLINARI**

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tale da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni alla disciplina da parte del lavoratore potranno essere punite, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa di un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

*a*) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

*b*) che cada in stato di ubriachezza durante le ore di lavoro.

Art. 19.

**CONTROVERSIE INDIVIDUALI**

In caso di controversie fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole composizione.

Il tentativo di conciliazione delle controversie di cui innanzi dovrà essere esperito entro il termine di 30 giorni dalla data di trasmissione della denuncia alla controparte.

Trascorso detto termine le parti potranno adire l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 20.

**CONTROVERSIE COLLETTIVE**

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente Contratto Collettivo Provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 21.

**CARO PANE**

Per l'indennità di caro pane valgono le disposizioni di legge.

Art. 22.

**SCALA MOBILE**

Sulle indennità di contingenza opereranno le variazioni di scala mobile in base all'accordo nazionale del 24 settembre 1952.

Art. 23.

**DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto ha la durata di un anno a decorrere dal 1° dicembre 1958.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente Contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

# CONTRATTO COLLETTIVO 20 SETTEMBRE 1955, PER I SALARIATI FISSI IN AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

L'anno millenovecentocinquantacinque, il giorno 20 del mese di settembre, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Benevento, rappresentato dal Direttore dott. *Francesco Volpe,* assistito dal Vice Direttore dott. *Casiello Romolo* e dal Capo Servizio Rapporti dott. *Santoro Generoso;*

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Benevento, rappresentata dal suo Direttore: avv. *Alfredo Cotroneo;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di Benevento, rappresentata dal suo Direttore dott. *Angelo Albano;*

l'Associazione Autonoma dei Contadini, rappresentata dal sig. *Alberto Castaldo,*

e

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati fissi, rappresentata dal suo Segretario sig. *Ubaldo Luciani,* assistito dal sig. *Ettore Di Gioia* della Camera Confederale del Lavoro;

la F.I.S.B.A. Provinciale aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Cancellario Franco,* assistito dal Segretario Provinciale dott. *Alfio Valastro;*

la UILTERRA Provinciale, rappresentata dal signor *Cabonelli Luigi,* assistito dal Segretario Provinciale signor *Antonio Leone;*

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi in agricoltura da valere per la provincia di Benevento.

Art. 1.

**OGGETTO DEL PATTO**

Il presente patto fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti, nella provincia di Benevento, i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo ed i salariati fissi.

Art. 2.

**DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO**

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con Contratto individuale a termine, di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione d'opera si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove risiede fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, viene corrisposta mensilmente.

I salariati vengono qualificati come segue:

1) *Massaro*: sopraintende ai lavori di cultura e di raccolta, compresa l'aratura e la semina; alla manipolazione dei prodotti dell'azienda; alla manutenzione degli attrezzi ed alla cura e governo del bestiame.

2) *Bovaro o Vuolano*: esegue i lavori culturali, compresa l'aratura, ed è addetto alla cura e governo del bestiame.

3) *Garzone*: aiuta il conduttore, il massaro ed il bovaro in tutti i lavori culturali, nella cura e governo del bestiame ed attende alla sorveglianza del bestiame, al pascolo ed a tutti i lavori di fatica della azienda.

Art. 3.

**ASSUNZIONE**

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle vigenti norme che regolano il collocamento dei lavoratori.

Art. 4.

**CONTRATTO INDIVIDUALE**

Tra il datore di lavoro ed il salariato, all'atto della assunzione verrà redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modello contenuto nel libretto sindacale di lavoro.

In esso sarà precisata la qualifica del salariato, la data di inizio del rapporto ed il salario spettante in base alle norme del presente Contratto.

Art. 5.

**DURATA DEL CONTRATTO E MODALITÀ DELLA DISDETTA**

Il Contratto ha inizio, normalmente l'8 settembre ed ha la durata stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949 n. 533 e successive eventuali modifiche.

Il Contratto si intende tacitamente rinnovato, qualora non sia pervenuta disdetta da un'altra parte, almeno 4 mesi prima della scadenza stessa, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 6.

**PERIODO DI PROVA**

Superato il periodo di giorni 30, valevole come periodo di prova, la assunzione deve ritenersi definitiva. La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova non dà diritto ad alcuna indennità.

Art. 7.

**MANSIONI**

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. In relazione alle esigenze della azienda, il datore di lavoro può adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non comportino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente, il salariato fisso ha diritto ad un trattamento corrispondente alla attività svolta, se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica, quando ad essa attività venga stabilmente adibito per un periodo di almeno 4 mesi nel corso di un anno.

Art. 8.

**ATTREZZI DI LAVORO**

Il datore di lavoro fornirà al salariato gli attrezzi necessari al lavoro al quale è adibito. Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati nel libretto sindacale di lavoro, con l'indicazione dello stato di uso. Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

**AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI**

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela delle donne e dei fanciulli; per gli infortuni, le malattie, gli assegni famigliari, le gestanti e le puerpere, nonchè per il versamento dei contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge.

Art. 10.

**ORARIO DI LAVORO**

L'orario ordinario giornaliero di lavoro, nei vari mesi dell'anno viene stabilito come segue:

dicembre, gennaio e febbraio ore sette;

marzo, aprile, agosto, settembre, ottobre e novembre ore 8;

maggio, giugno e luglio ore nove.

Per il personale addetto alla cura e governo del bestiame, in considerazione del carattere discontinuo della prestazione di lavoro, l'orario normale giornaliero di cui sopra verrà distribuito in rispondenza delle esigenze della lavorazione stessa.

Art. 11.

**LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO**

Si considera:

a) *lavoro straordinario* quello eseguito oltre l'orario normale stabilito dall'articolo precedente;

b) *lavoro notturno* quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) *lavoro festivo* quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui all'art. 13 del presente Contratto.

Il lavoro straordinario e quello notturno non potranno superare le due ore giornaliere, tranne nei casi contemplati nell'ultimo comma di questo articolo.

Le prestazioni di cui innanzi saranno eseguite nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere continuativo. Le percentuali di maggiorazioni da applicarsi nelle retribuzioni (paga base e contingenza) sono le seguenti:

*a)* lavoro straordinario . . . . . . . 16 %
*b)* lavoro festivo . . . . . . . . . . 25 %
*c)* lavoro notturno . . . . . . . . . 30 %
*d)* lavoro festivo straordinario . . . . . 35 %
*e)* lavoro notturno festivo . . . . . . 45 %

Non si fa luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguarda mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni di particolari figure di salariati e in mansioni che, per la loro natura o per esigenze tecniche, debbono eseguirsi di notte. In tali casi l'orario di lavoro non deve superare la media delle otto ore giornaliere.

Art. 12.

**RIPOSO SETTIMANALE**

Ai salariati fissi spettano 24 ore consecutive di riposo per ogni settimana, che dovrà cadere normalmente, di domenica.

Secondo le consuetudini aziendali detto riposo potrà essere concesso anche quindicinalmente ed in tale caso decorrerà dalle ore 12 del sabato alle ore 12 del lunedì.

Art. 13.

**GIORNI FESTIVI**

Sono considerati giorni festivi, con diritto all'astensione dal lavoro, tranne che nei periodi di lavori stagionali e di punta, nella custodia e governo del bestiame:

tutte le domeniche;
il primo giorno dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il 19 marzo S. Giuseppe;
il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
il giorno di lunedì dopo Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il 1° maggio, Festa del Lavoro;
il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
il 29 giugno SS. Pietro e Paolo;
il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. Vergine;
il 1° novembre, Ognissanti;
il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;
l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
il 25 dicembre, giorno di Natale;
il 26 dicembre, S. Stefano;
il giorno della festa del Patrono del luogo.

Art. 14.

**RETRIBUZIONE**

| MATURA DEL SALARIO | MASSARO | | BOVARO E VUOLANO | | GARZONE | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Contanti per anno | L. | 75.682,50 | L. | 57.877,50 | L. | 48,900 |
| Grano » » | q.li | 11,47,500 | q.li | 8.77,500 | q.li | 7.42,500 |
| Pane raz. giorn. | Kg. | 1,250 | Kg. | 1,250 | Kg. | 1,250 |
| Olio per mese | lit. | 1 | lit. | 1 | lit. | 1 |
| Sale » » | Kg. | 1 | Kg. | 1 | Kg. | 1 |
| Pasta » » | Kg. | 4 | Kg. | 4 | Kg. | 4 |
| Fagioli » » | Kg. | 3 | Kg. | 3 | Kg. | 3 |

Art. 15.

**CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO**

La classificazione e retribuzione fra gli uomini, donne e ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI:

| | | | |
|---|---|---|---|
| dai 18 ai 65 anni | 100 % | | |
| dai 17 ai 18 anni | 80 % | dell'unità piena | uomo |
| dai 16 ai 17 anni | 75 % | » » | » |
| dai 15 ai 16 anni | 60 % | » » | » |
| dai 14 ai 15 anni | 50 % | » » | » |

DONNE:

| | | | |
|---|---|---|---|
| dai 17 ai 55 anni | 70 % | dell'unità piena | uomo |
| dai 16 ai 17 anni | 62 % | » » | » |
| dai 15 ai 16 anni | 55 % | » » | » |
| dai 14 ai 15 anni | 50 % | » » | » |

Art. 16.

**GRATIFICA NATALIZIA**

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale, a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate di salario globale, composto dalla paga base e contingenza.

Detta gratifica è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di postecipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 17.

**MALATTIA ED INFORTUNI**

Il salariato fisso infortunato e di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro previo pagamento al lavoratore della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate fino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa e degli accessori che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto di continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione del raccolto in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 18.

**FERIE**

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, spetta per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni otto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, dei desideri dei salariati fissi.

Art. 19.

**PERMESSO STRAORDINARIO**

Il salariato che contrae matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha diritto altresì ad un permesso di giorni quattro in caso di decesso di parenti in primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 20.

### CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

L'operaio chiamato alle armi per obblighi di leva avrà diritto alla conservazione del posto a norma del D. L. 13 settembre 1946. n. 303.

In caso di richiamo alle armi, anche se determinato da esigenze militari di carattere eccezionali, dovranno osservarsi le norme e la procedura di cui alla legge 3 maggio 1955. n. 370.

Il tempo trascorso alle armi sarà computato agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 21.

### TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dall'uscente.

Art. 22.

### NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore della azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi e il datore di lavoro o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tale da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite:

1) con la multa di due ore di salario a carico del lavoratore che:

*a)* senza giustificato motivo si assenti e abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sopenda o ne anticipi la sospensione:

*b)* per negligenza arrechi danni lievi all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

*c)* si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2) Con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro in caso di recidiva e di maggiore gravità della mancanza di cui al precedente capo.

3) Col licenziamento senza preavviso nei seguenti casi:

*a)* grave insubordinazione verso il datore di lavoro o di un suo rappresentante nell'azienda;

*b)* danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, alle macchine, agli stabili, al bestiame:

*c)* assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi;

*d)* recidive in mancanze che abbiano dato luogo alla punizione prevista dal capo 2 del presente articolo;

*e)* in tutti gli altri casi di particolare gravità che non consentono la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Sorgendo controversie in merito all'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo le norme dell'articolo 24 del presente contratto.

Art. 23.

### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso un'indennità pari a 5 giornate di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore.

La retribuzione, (paga base e contingenza) è quella ultima, cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione della detta indennità deve completarsi per dodicesimi, relativamente alle frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla firma del presente contratto. Per il servizio prestato anteriormente a tale annata, valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nel contratto provinciale preesistente.

In caso di morte del salariato, l'indennità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 C. C.

Ove la famiglia del salariato deceduto beneficiasse dell'abitazione concessa dall'azienda, ai famigliari stessi sarà mantenuta tale concessione fino al termine dell'annata agraria.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei prodotti in corso al momento del decesso.

Art. 24.

### CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento. Il tentativo di conciliazione dovrà essere eseguito entro trenta giorni dalla data di trasmissione della denuncia alla controparte.

Trascorso detto termine le parti potranno adire l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 25.

### CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito ed amichevole componimento.

Art. 26.

**INDENNITÀ DI CARO PANE**

Per l'indennità di caro pane valgono le disposizioni di legge.

Art. 27.

**INDENNITÀ PER ZONE MALARICHE**

I salariati che lavorano in zone malariche a termine delle vigenti disposizioni hanno diritto alla somministrazione gratuita del chinino, con l'aggiunta di una indennità del 4% sulla retribuzione per il periodo dal 15 giugno al 15 settembre.

Art. 28.

**INDENNITÀ DI CONTINGENZA**

Sulla indennità di contingenza opereranno le variazioni di scala mobile, in base all'accordo interconfederale del 24 settembre 1952.

Art. 29.

**DURATA DEL PATTO**

Il presente contratto avrà la durata di anni due a decorrere dal 20 settembre 1955 e si intenderà rinnovato tacitamente qualora da una delle parti stipulanti non sia data disdetta almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

# ACCORDO SALARIALE 16 GIUGNO 1958, PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA MIETITURA DEI CEREALI NELLA PROVINCIA DI BENEVENTO DURANTE LA CAMPAGNA 1958

L'anno 1958, il giorno 16 del mese di giugno, in Benevento, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima occupazione, rappresentato dal suo Direttore *Romolo Casiello*, assistito dal dott. *Salvatore Del Prete*, Capo del Servizio Rapporti di lavoro dell'Ufficio stesso,

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Benevento, rappresentata dal sig. *Riverso Domenico;*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Benevento, rappresentata dall'avv. *Garofano Claudio;*

l'Associazione Autonoma dei Contadini del Sannio di Benevento, rappresentata dal sig. *Castaldo Alberto;*

e

la C.G.I.L. di Benevento, rappresentata dal sig. *Forgione Amleto;*

la C.I.S.L. di Benevento, rappresentata dall'avv. *Minieri Aldo* e dal sig. *Cancellario Franco;*

la U.I.L. di Benevento, rappresentata dal sig. *Leone Antonio;*

si è stipulato il presente accordo salariale da valere per i lavoratori addetti alla mietitura dei cereali nella provincia di Benevento durante la campagna 1958.

## Art. 1.

### TARIFFE SALARIALI COMPRENSIVE DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA E DEL 3° ELEMENTO

Il salario dei braccianti, addetti ai lavori di mietitura dei cereali in tutto il territorio della provincia di Benevento è stabilito in tre gruppi distinti e per tre zone in ciascun gruppo:

1° Gruppo - *Uomini dai* 18 *anni compiuti ai* 60 *anni*:

1ª Zona L. 158 all'ora
2ª Zona L. 155 all'ora
3ª Zona L. 139 all'ora

2° Gruppo - *Uomini dai* 16 *anni compiuti ai* 18 *anni. Uomini oltre i* 60 *anni e donne dai* 18 *anni compiuti ai* 55.

1ª Zona L. 116 all'ora
2ª Zona L. 113 all'ora
3ª Zona L. 103 all'ora

3° Gruppo - *ragazzi dai* 14 *anni compiuti ai* 16 *anni. Ragazze dai* 14 *anni compiuti ai* 18 *e donne oltre i* 55 *anni*:

1ª Zona L. 86 all'ora
2ª Zona L. 84 all'ora
3ª Zona L. 77 all'ora

## Art. 2.

### SUDDIVISIONE IN ZONE DEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA

In rapporto alla produttività il territorio della Provincia di Benevento, agli effetti della retribuzione, è suddiviso in 3 zone:

1ª *Zona* - Airola, Bonea, Castelvenere, Dugenta, Melizzano, Limatola, Moiano, Montesarchio, Paolisi, S. Salvatore Telesino, S. Agata dei Goti, Telese, Bucciano, Puglianello, Amorosi.

2ª *Zona* - Apice, Apollosa, Arpaia, Arpaise, Benevento, Buonalbergo, Casalduni, Castelpoto, Ceppaloni, Cerreto Sannita, Durazzano, Faicchio, Foglianise, Forchia, Fragneto Monforte, Morcone, Frasso Telesino, Guardia Sanfromondi, Paduli, Pannarano, Paupisi, Pesco Sannita, Pietrelcina, Ponte, Pontelandolfo, S. Giorgio del Sannio, S. Leucio del Sannio, S. Lorenzello, S. Lorenzo Maggiore, S. Lupo, S. Martino Sannita, Calvi S. Nazzaro, S. Nicola Manfredi, S. Angelo a Cupolo, Solopaca, Pago Veiano, Torrecuso, Vitulano, Campolattaro.

3ª *Zona* - Baselice, Castelfranco in Miscano, Castelpagano, Castelvetere Valforte, Cautano, Circello, Colle Sannita, Cusano Mutri, Fragneto l'Abate, Foiano Valfortore, Ginestra degli Schiavoni, Molinara, Pietraroia, Reino, S. Bartolomeo in Galdo, S. Marco dei Cavoti, S. Croce del Sannio, Sassinoro, Tocco Claudio, Montefalcone Valfortore, Campoli M.T., S. Giorgio la Molara.

## Art. 3.

### RETRIBUZIONI

Le retribuzioni innanzi fissate sono da considerarsi come minimi salariali.

Art. 4.

**ORARIO DI LAVORO**

L'orario normale di lavoro per le operazioni di mietitura è fissata in nove ore giornaliere. Il lavoro effettuato oltre detto limite è considerato lavoro straordinario e come tale va retribuito con le maggiorazioni percentuali previste dal Contratto Provinciale Collettivo per i braccianti agricoli avventizi, stipulato in Benevento il 10 febbraio 1954.

Art. 5.

**VITTO**

Il vitto eventualmente fornito ai mietitori non dovrà incidere sulle retribuzioni sopra indicate.

Art. 6.

**INDENNITÀ DI PERCORSO**

Qualora la distanza dal posto di ingaggio del lavoratore al luogo di lavoro superi i 4 Km. e sempre che il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto, il percorso eccedente detta distanza sarà a carico del datore di lavoro nella misura di un quarto d'ora di salario per ogni Km.

Art. 7.

**NORMA GENERALE**

Per quanto non è espressamente previsto, si fa riferimento al Contratto Collettivo di lavoro per i braccianti avventizi della Provincia di Benevento, stipulato in data 10 febbraio 1954 (vedi allegato).

ALLEGATO

# CONTRATTO COLLETTIVO 10 FEBBRAIO 1954, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

L'anno 1954 il giorno 10 febbraio, presso la sede della Federazione provinciale dei coltivatori diretti,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Benevento, rappresentata dal suo Direttore avv. *Alfredo Cotroneo;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI di Benevento, rappresentata dal suo Direttore *Corso Mottola Francesco;*

e

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dal suo Segretario responsabile *D'Agostino Nicola*, assistito dal Segretario della Camera Confederale del Lavoro *Domenico De Brasi;*

la F.I.S.B.A. PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Leone Antonio,* assistito dal Segretario Provinciale dell'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. dott. *Alfio Valastro;*

l'UILTERRA PROVINCIALE, rappresentata dal Segretario sig. *Michele Cosenza;*

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i braccianti agricoli avventizi da valere per la provincia di Benevento.

Art. 1.

**DEFINIZIONE DEL BRACCIANTE AVVENTIZIO**

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincoli di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta a termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 2.

**ASSUNZIONE**

Le assunzioni dei braccianti agricoli sono disciplinate dalle norme di leggi vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 2.

**AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI**

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di leggi vigenti in materia.

Art. 4.

**ORARIO DI LAVORO**

L'orario ordinario giornaliero di lavoro nei vari mesi dell'anno, in relazione alle condizioni ambientali della provincia ed alle esigenze stagionali viene stabilito come segue;

dicembre - gennaio - febbraio . . . . . . ore 7
marzo - aprile - agosto - sett. - ott. - nov. ore 8
maggio - giugno - luglio . . . . . . . ore 9

La presente norma non si applica ai lavori di mietitura e trebbiatura: tali lavori saranno disciplinati da accordi collettivi speciali. L'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro.

Art. 5.

**LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO**

Si considera:

*a)* lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

*b)* lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

*c)* lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche o negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui al successivo art. 6 nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi alla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

| | |
|---|---|
| lavoro straordinario | 16% |
| lavoro festivo | 25% |
| lavoro notturno | 30% |
| lavoro festivo straordinario | 35% |
| lavoro notturno festivo | 45% |

Art. 6.

**GIORNI FESTIVI**

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il 1° dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il 25 aprile, anniversario della Liberazione;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno del Corpus Domini

il giorno dell'Ascensione;

il primo maggio, Festa del Lavoro;

il 2 giugno, anniversario della Fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, S. Pietro e Paolo;

il 15 agosto, giorno dell'Ascensione della Beata Vergine Maria;

il 1° novembre, Ognissanti;

il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale;

l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

il 25 dicembre, giorno di Natale;

il 26 dicembre, S. Stefano;

la festa del Patrono del luogo.

Art. 7.

**RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO**

Gli elementi che formano la retribuzione oraria e giornaliera del lavoratore avventizio sono:

*a)* paga base;

*b)* indennità di contingenza.

Inoltre al lavoratore compete una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie ecc: di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 6% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per il lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Art. 8.

**TARIFFE**

Uomini dai 18 ai 65 anni compiuti

| | Paga base | Contingenza | 3° elemento | Glob. arrot. |
|---|---|---|---|---|
| 1ª Zona . . | 350 | 310 | 40 | 700 |
| 2ª Zona . . | 320 | 310 | 38 | 670 |
| 3ª Zona . . | 290 | 310 | 36 | 640 |

Art. 9.

**CLASSIFIVAZIONE E RETRIBUZIONE DELLA CATEGORIA PER ETÀ E SESSO**

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

| | | |
|---|---|---|
| dai 18 ai 65 anni . . . | 100% | |
| dai 17 ai 18 anni . . . | 80% | dell'unità piena uomo |
| adi 16 ai 17 anni . . . | 75% | dell'unità piena uomo |
| dai 15 ai 16 anni . . . | 60% | dell'unità piena uomo |
| dai 14 ai 15 anni . . . | 50% | dell'unità piena uomo |

DONNE

| | | |
|---|---|---|
| dai 17 ai 55 anni . . . | 70% | dell'unità piena uomo |
| dai 16 ai 17 anni . . . | 62% | dell'unità piena uomo |
| dai 15 ai 16 anni . . . | 55% | dell'unità piena uomo |
| dai 14 ai 15 anni . . . | 50% | dell'unità piena uomo |

Art. 10.

**VITTO**

Resta fermo il trattamento consuetudinario circa la somministrazione del vitto e del vino.

Art. 11.

**CLASSIFICAZIONE DEI LAVORI**

I lavori diversi in agricoltura vengono discriminati in tre tassative categorie:

1ª categoria: *lavori ordinari;* Sono considerati in tale categoria tutti quei lavori non elencati nelle successive categorie di lavori speciali e pesanti.

2ª categoria: *lavori speciali;* Sono considerati tali, i lavori di innesto potatura razionale di piante legnose con operai specializzati, slupatura olivi.

3ª categoria: *lavori pesanti;* Sono considerati di tale natura i lavori invernali di scasso totale o parziale del terreno, scavo ed abbattimento di piante e per questa ultima voce sempre che il lavoratore compia una giornata di lavoro appositamente per tale lavoro.

Le retribuzioni di cui all'Art. 8 vengono così maggiorate:

— per lavori speciali del 15%

— per lavori pesanti del 10%

Art. 12.

**PERCORSO**

Qualora la distanza dal luogo di lavoro dal centro abitato dal lavoratore superi i 4 Km. il percorso eccedente sarà a carico del datore di lavoro, nella misura di un quarto d'ora di salario per ogni Km. eccedente il 4°.

Uguale trattamento verrà fatto al lavoratore nel ritorno dal lavoro.

Qualora però il datore di lavoro fornisca il mezzo di trasporto, nessuna indennità è dovuta per il titolo in oggetto.

Art. 13.

**ZONE MALARICHE**

I braccianti che lavorano in zone malariche a termine delle vigenti disposizioni, hanno diritto alla somministrazione gratuita del chinino, con aggiunta di una indennità del 4% sulla retribuzione (paga base e contingenza) per il periodo corrente dal 15 giugno al 15 settembre.

Art. 14.

**ATTREZZI DI LAVORO**

I braccianti agricoli sono tenuti a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 15.

**SUDDIVISIONE IN ZONE DEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA**

In rapporto alla produttività, il territorio della provincia, agli effetti della retribuzione, è suddiviso in tre zone:

1ª *Zona* — Amorosi - Airola - Bonea - Castelvenere - Dugenta - Melizzano - Limatola - Moiano - Montesarchio - Paolisi, S. Salvatore Telesino, S. Agata dei Goti - Telese - Bucciano - Puglianello.

2ª *Zona* — Apice - Apollosa - Arpaia - Arpaise - Benevento - Buonalbergo - Campolattaro - Casalduni - Castelpoto - Ceppaloni - Cerreto Sannita - Durazzano - Faicchio - Foglianise - Forchia - Fragneto - Monforte - Morcone - Frasso Telesino - Guardia Sanframondi - Paduli - Pannarano - Paupisi - Pesco Sannita - Ponte - Pontelandolfo - S. Giorgio del Sannio - S. Leucio del Sannio - Pietrelcina - S. Lorenzello - S. Lorenzo Maggiore - S. Lupo - S. Martino Sannita - S. Nazzaro Calvi - S. Nicola Manfredi - S. Angelo a Cupolo - Solopaca - Pago Veiano - Torrecuso - Vitulano.

3ª *Zona* — Baselice - Castelfranco in Miscano - Castelpagano - Castelvetere Valfortore - Cautano - Circello - Colle Sannita - Cusano Mutri Fragneto L'Abbate - Foiano Valfortore - Ginestra degli Schiavoni - Molinara - Pietraroia - Reino - S. Bartolomeo in Galdo - S. Marco dei Cavoti - S. Croce del Sannio - Sassinoro - Tocco Caudio - Montefalcone Valfortore - Campoli M. Taburno - S. Giorgio la Molara.

Art. 16.

**PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI**

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, la malattia, gli assegni famigliari valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 17.

**TUTELA DELLA MATERNITÀ**

Per le gestanti si applicano le norme di legge.

Art. 18.

**NORME DISCIPLINARI**

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore di azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro ordinato.

Il rapporto tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Le infrazioni alla disciplina da parte del lavoratore potranno essere punite, a seconda la gravità della mancanza nel modo seguente:

1) Con la multa fino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

*a*) che senza giustificato motivo si assenti e abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

*b*) che cada in stato di ubriachezza durante le ore di lavoro.

Art. 19.

**CONTROVERSIE INDIVIDUALI**

In caso di controversie fra datori di lavoro e prestatori d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungono l'accordo, la controver-

sia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole composizione. Il tentativo di conciliazione delle controversie di cui innanzi dovrà essere esperito entro il termine di trenta giorni dalla data di trasmissione della denuncia alla controparte.

Trascorso detto termine le parti potranno adire lo Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 20.

**CONTROVERSIE COLLETTIVE**

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 21.

**CAROPANE**

Per l'indennità di caropane valgono le disposizioni di legge.

Art. 22.

**SCALA MOBILE**

Sulle indennità di contingenza opereranno le variazioni di scala mobile in base all'accordo del 24 settembre 1952.

Art. 23.

**DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto ha la durata di due anni a decorrere dal 15 febbraio 1954.

Esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà disdettato dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza. La discussione di tale proposta e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,

*Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

# PATTO COLLETTIVO 20 LUGLIO 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI CASERTA

L'anno 1959, il giorno 20 luglio 1959, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. Caserta,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI di Caserta, aderente alla Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata per mandato del suo Presidente dal sig. *Lorenzo Bevilacqua,* anche in nome e per conto dei Sindacati Provinciali di categoria aderenti, assistito dal Direttore dell'Unione *Nunzio Rossi;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, facente parte della Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente *Generoso Marrandino* e dai sigg. *Enrico Nacca* e *Vanore Onofrio;*

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, aderente alla Camera Confederale del Lavoro di Caserta (C.G.I.L.) rappresentata dai sigg. *Giuseppe Capobianco, Salvatore Tessitore* e *Vitale Giuseppe;*

la F.I.S.B.A. PROVINCIALE, facente parte della Unione Provinciale della C.I.S.L. di Caserta, rappresentata dai sigg. *Italo Cerreto* ed *Ernesto Di Iorio;*

la UILTERRA PROVINCIALE, facente parte della Camera Sindacale Provinciale di Caserta (U.I.L.), rappresentata dal sig. *Cesare Petrillo;*

in riferimento alle Norme del Patto Nazionale Collettivo di Lavoro per i braccianti agricoli avventizi, stipulato in Roma il 15 febbraio 1957 fra la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, la Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti, la Federazione Nazionale Braccianti Salariati Agricoli, la Federazione Nazionale Salariati Braccianti e Maestranze Agricole e Forestali e il Sindacato Nazionale Salariati e Braccianti U.I.L. terra;

si è stipulato il presente Patto Provinciale di Lavoro per i braccianti agricoli avventizi da valere in tutto il territorio della Provincia di Caserta.

## Art. 1.

### OGGETTO DEL PATTO

Il presente patto provinciale fissa le norme essenziali regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricoli ed i braccianti avventizi.

## Art. 2.

### DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

## Art. 3.

### ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

## Art. 4.

### AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

## Art. 5.

### ORARIO DI LAVORO

La durata del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere, salvo durante il solo periodo di più intensi lavori per non più di tre mesi all'anno.

L'orario normale di lavoro per i vari mesi dell'anno è stabilito come segue:

novembre, dicembre e gennaio . . . . ore 7

febbraio, marzo, aprile, maggio, settembre e ottobre . . . . . . . . . . ore 8

giugno, luglio e agosto . . . . . . . ore 9

## Art. 6.

### LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

*a*) lavoro straordinario quello eseguito oltre lo orario normale di lavoro:

*b*) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba, sia al coperto che allo scoperto;

*c*) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche o negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

| | |
|---|---|
| lavoro straordinario | 16% |
| lavoro festivo | 25% |
| lavoro notturno | 30% |
| notturno - festivo | 55% |
| straordinario - festivo | 40% |

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno festivo, quando questo cade in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

### GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

Il 1° dell'anno;
Il giorno dell'Epifania;
Il giorno della festa di S. Giuseppe;
Il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
Il giorno del Corpus Domini;
Il 1° maggio, festa del lavoro;
Il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
Il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
Il 15 agosto, giorno della Assunzione della Beata Vergine Maria;
Il 1° novembre, Ognissanti;
Il IV novembre, giorno dell'Unità Nazionale;
L'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
Il 25 dicembre, giorno di Natale;
Il 26 dicembre, S. Stefano;
La festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

### RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

La retribuzione oraria del bracciante avventizio è formata dalla paga base e dalla indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

La retribuzione oraria del bracciante avventizio (paga base e contingenza) e la relativa indennità dell'11% sono specificate nel susseguente art. 10.

Art. 9.

### CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

| | | |
|---|---|---|
| dai 18 ai 65 anni compiuti | 100% | |
| dai 17 ai 18 anni compiuti | 80% | dell'unità piena uomo |
| dai 16 ai 17 anni compiuti | 75% | dell'unità piena uomo |
| dai 15 ai 16 anni compiuti | 60% | dell'unità piena uomo |
| dai 14 ai 15 anni compiuti | 50% | dell'unità piena uomo |

DONNE

| | | |
|---|---|---|
| dai 17 ai 55 anni compiuti | 70% | dell'unità piena uomo |
| dai 16 ai 17 anni compiuti | 62% | dell'unità piena uomo |
| dai 15 ai 16 anni compiuti | 55% | dell'unità piena uomo |
| dai 14 ai 15 anni compiuti | 50% | dell'unità piena uomo |

Art. 10.

### DIVISIONE DELLA PROVINCIA IN ZONE E RETRIBUZIONE ORARIA

Agli effetti della retribuzione (paga base e contingenza) il territorio della Provincia è diviso nelle quattro zone appresso indicate comprendenti i seguenti Comuni:

1ª *Zona* - Aversa, Capodrise, Carinaro, Casal di Principe, Casaluce, Cesa, Curti, Frignano, Gricignano, Lusciano, Macerata Campania, Maddaloni, Marcianise, Orta di Atella, Parete, Portico, Recale, S. Cipriano d'Aversa, S. Felice a Cancello, S. Marcellino, S. Nicola la Strada, S. Maria a Vico, S. Maria C. V., San Tammaro, S. Arpino, Succivo, Teverola, Trentola, Villa di Briano, Villa Literno.

2ª *Zona* - Alife, Arienzo, Bellona, Caiazzo, Camigliano, Cancello Arnone, Capua, Carinola, Casagiove, Casapulla, Caserta, Castel Volturno, Francolise, Grazzanise, Mondragone, Pastorano, Piana di Caiazzo, Pignataro M., S. Prisco, S. Maria la Fossa, Sparanise, Vairano Paternora, Vitulazio.

3ª *Zona* - Ailano, Alvignano, Baia e Latina, Caianello, Calvi Risorta, Castel Campagnano, Castel di Sasso, Castel Morrone, Cervino, Conca Campania, Dragoni, Formicola, Giano Vetusto, Gioia Sannitica, Liberi, Piedimonte d'Alife, Pietramelara, Pietravairano, Pontelatone, Presenzano, Riardo, Roccaromana, Ruviano, S. Angelo d'Alife, Sessa Aurunca, Teano, Valle di Maddaloni.

4ª *Zona* - Capriati al Volturno, Castello d'Alife, Ciorlano, Fontegreca, Gallo, Galluccio, Letino, Marzano Appio, Mignano M. L., Prata Sannita, Pratella, Raviscanina, Rocca d'Evandro, Roccamorfina, Rocchetta e Croce, S. Gregorio Matese, S. Potito Sannitico, Tora e Piccilli, Valle Agricola, S. Pietro Infine.

La retribuzione oraria e la relativa indennità dello 11%, oltre al caropane nella misura prevista dalle vigenti disposizioni legislative sono le seguenti, semprechè non comporti aumenti al valore dell'attuale punto di contingenza fissato in L. 7:

| | Paga base | Indennità contingenza | 11 % | Totale paga oraria |
|---|---|---|---|---|
| **Iª ZONA** | | | | |
| Uomini dai 18 ai 65 anni | 57,10 | 63,50 | 13,27 | 133,87 |
| » » 17 » 18 » | 45,68 | 50,80 | 10,61 | 107,09 |
| » » 16 » 17 » | 42,83 | 47‘62 | 9.95 | 100,40 |
| » » 15 » 16 » | 34,25 | 38,10 | 7,96 | 80,32 |
| » » 14 » 15 » | 28,55 | 31,75 | 6,63 | 66,93 |
| Donne dai 17 » 55 » | 39,97 | 44,45 | 9,29 | 93,71 |
| » » 16 » 17 » | 35,40 | 39,37 | 8,22 | 82,99 |
| » » 15 » 16 » | 31,41 | 34,92 | 7,30 | 73,63 |
| » » 14 » 15 » | 28,55 | 31,75 | 6,63 | 66,93 |
| **IIª ZONA** | | | | |
| Uomini dai 18 ai 65 anni | 51,20 | 63,50 | 12,62 | 127,32 |
| » » 17 » 18 » | 40,96 | 50,80 | 10,09 | 101,85 |
| » » 16 » 17 » | 38,40 | 47,62 | 9,46 | 95,48 |
| » » 15 » 16 » | 30,72 | 38,10 | 7,57 | 76‘39 |
| » » 14 » 15 » | 25,60 | 31,75 | 6,31 | 63,66 |
| Donne dai 17 » 55 » | 35,84 | 44,45 | 8,83 | 89,12 |
| » » 16 » 17 » | 31,74 | 39,37 | 7,82 | 78,93 |
| » » 15 » 16 » | 28,16 | 34,92 | 6,94 | 70,02 |
| » » 14 » 15 » | 25,60 | 31,75 | 6,31 | 63,66 |
| **IIIª ZONA** | | | | |
| Uomini dai 18 ai 65 anni | 45,30 | 63,50 | 11,97 | 120,77 |
| » » 17 » 18 » | 36,24 | 50,80 | 9,57 | 96‘61 |
| » » 16 » 17 » | 33,97 | 47,62 | 8,97 | 90,56 |
| » » 15 » 16 » | 27,18 | 38,10 | 7,18 | 72,46 |
| » » 14 » 15 » | 22,65 | 31,75 | 5,98 | 60,38 |
| Donne dai 17 » 55 » | 31,71 | 44,45 | 8,38 | 84,54 |
| » » 16 » 17 » | 28,09 | 39,37 | 7,42 | 74,88 |
| » » 15 » 16 » | 24,92 | 34,92 | 6,58 | 66,42 |
| » » 14 » 15 » | 22,65 | 31,75 | 5,98 | 60,38 |
| **IVª ZONA** | | | | |
| Uomini dai 18 ai 65 anni | 39,40 | 63,50 | 11,32 | 114,22 |
| » » 17 » 17 » | 31,52 | 50,80 | 9,06 | 91,38 |
| » » 16 » 17 » | 29,55 | 47,62 | 8,49 | 85,66 |
| » » 15 » 16 » | 23,64 | 38,10 | 6,79 | 68,53 |
| » » 14 » 15 » | 19,70 | 31,75 | 5,66 | 57.11 |
| Donne dai 17 » 55 » | 27,58 | 44,45 | 7,92 | 79,95 |
| » » 16 » 17 » | 24,43 | 39,37 | 7,02 | 70,82 |
| » » 15 » 16 » | 21,67 | 34,92 | 6,22 | 62,81 |
| » » 14 » 15 » | 19,70 | 31,75 | 5,66 | 57,11 |

Le retribuzioni (paga base e contingenza) indicate nelle tabelle di cui sopra sono per tutti i lavori agricoli normali. Per i seguenti lavori speciali si applicano, per tutte le zone, sulla retribuzione (paga base e contingenza) dei lavori ordinari le maggiorazioni appresso indicate:

lavori di innestatura . . . . 25 per cento
lavori di potatura di arborati ed arbustati . . . . . . . . . . 15 per cento
lavori di scasso . . . . . . 20 per cento

Per i lavori di mietitura cereali e di governo della canapa si stipuleranno accordi salariali integrativi stagionali.

Nelle retribuzioni (paga base e contingenza) riportate nelle tabelle, sono stati computati gli aumenti della scala mobile fino al bimestre agosto-settembre 1958.

Art. 11.

### ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 12.

### PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 13.

### TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 14.

### ZONE MALARICHE

Nelle eventuali zone di endemia malarica dichiarate con decreti Prefettizi, i datori di lavoro saranno tenuti a somministrare ai braccianti agricoli avventizi gratuitamente il chinino ed a corrispondere ad essi una indennità malarica pari al 5 per cento sulla retribuzione (paga base e contingenza).

Art. 15.

### INDENNITÀ DI DISTANZA

Qualora il logo del lavoro disti dalla residenza del lavoratore oltre i 4 km., il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una indennità pari all'importo di un quarto d'ora di retribuzione globale per ogni km.

Nei casi in cui il datore di lavoro provveda con mezzi propri al trasporto dei braccianti avventizi, non è dovuta la predetta indennità.

Art. 16.

**NORME DISCIPLINARI**

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni alla disciplina del rapporto di lavoro da parte dei lavoratori potranno essere, a seconda della gravità della mancanza, punite nel seguente modo:

*a*) con la multa fino ad un massimo di due ore di lavoro nei seguenti casi:

1) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

2) che per negligenza apporti lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

3) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza.

*b*) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva e di maggiore gravità delle mancanze di cui ai numeri 1, 2 e 3 del paragrafo precedente.

Il datore di lavoro è tenuto alla migliore osservanza di tutte le disposizioni previste nel presente contratto.

Art. 17.

**CONTROVERSIE INDIVIDUALI**

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali le quali, attraverso una Commissione Paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Art. 18.

**CONTROVERSIE COLLETTIVE**

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle Organizzazioni Sindacali contraenti per il sollecito bonario componimento.

Art. 19.

**CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 20.

**DURATA DEL PATTO**

Il presente Patto ha la durata iniziale di anni due a decorrere dal 16 agosto 1959.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente Patto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 28 GIUGNO 1955, PER I SALARIATI FISSI DELLA AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

L'anno millenovecentocinquantacinque, il giorno ventotto giugno, nella sede dell'Unione Agricoltori di Napoli,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, aderente alla Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata dal Delegato Confederale, dott. *Renzo Fanti,* nonché dai sigg. cav. rag. *Nicola Tirelli* ed avv. *Franco Menna,* assistiti dal Direttore dell'Unione, dott. *Enrico Bilotti;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, aderente alla Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente, on. avv. *Domenico Ferrara,* nonché dai sigg. Gervasio Francesco, *Marinaro Antonio* e *Aprea Pasquale,* assistiti dal Direttore della Federazione, dott. *Alberto Vigorita*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI aderenti alla C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Provinciale, sig. *Giuseppe Meles,* presente l'on. ing. *Domenico Colasanto,* Segretario Generale dell'Unione Sindacale Provinciale di Napoli;

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE aderente alla C.G.I.L., rappresentata dai sigg. *Oddino Montermini, Domenico Petrella* e *Antonio Nastro,* presente il Segretario della Camera Confederale del Lavoro Provinciale on. avv. *Clemente Maglietta* ed il sig. *Nicola Fasano;*

l'UNIONE PROVINCIALE LAVORATORI TERRA, aderente alla U.I.L., rappresentata dal sig. *Umberto Dell'Anno,* presente il sig. *Salvatore Amendola,* Segretario della Camera Sindacati Provinciali di Napoli;

L'anno 1955, il giorno 17 agosto, in Napoli, in via Cisterna dell'Olio, 5, nella sede della Unione Provinciale Agricoltori, aderenti alla Confagricoltura,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal Delegato Confederale dott. *Renzo Fanti,* assistito dal Direttore della Unione dott. *Enrico Bilotti;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal Presidente on. avv. *Domenico Ferrara,* assistito dal Direttore della Federazione medesima, comm. dottor *Domenico Razza;*

la C.I.S.N.A.L. - TERRA PROVINCIALE, rappresentata dal sig. *Napolitano Giuseppe,* assistito dal Segretario della Unione, *Francesco Bloise;*

viene stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi dell'Agricoltura della Provincia di Napoli integrativo del patto Nazionale del 31 luglio 1951:

### Art. 1.

#### OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto fissa le norme regolanti i rapporti tra i datori di lavoro e i salariati fissi della Agricoltura della Provincia di Napoli.

### Art. 2.

#### DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende, indipendentemente dalla sua qualifica e denominazione, il lavoratore assunto e vincolato con contratto individuale a termine, di durata normalmente non inferiore ad un anno. La sua prestazione si svolge interrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi; la retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

### Art. 3.

#### QUALIFICHE

*Massaro o capo d'opera* — E' alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o di chi lo rappresenta, od in base alle disposizioni di questi partecipa all'esecuzione dei lavori manuali, assegna il lavoro agli altri dipendenti, ne controlla lo svolgimento, effettua la sorveglianza degli impianti, del bestiame, dei prodotti, ecc.

Ha in consegna i terreni a pascolo e le eventuali scorte ubicate all'aperto, nonché le recinzioni e le chiusure dei parchi.

*Vaccaro* — Attende al governo delle vacche e dei bovini, provvede alla strigliatura e alla spazzolatura giornaliera delle bestie ricevute in consegna, prepara e distribuisce i lettieri e i mangimi, sorveglia il bestiame durante il pasto, effettua l'abbeveramento, esegue

e sorveglia la mungitura nelle ore prescritte dal datore di lavoro, trasporta il letame dalla stalla alla concimaia e ne cura la sistemazione, assiste ai parti ed attende all'allevamento di vitelli cura l'igiene ed esegue le pratiche mediche alle bestie malate, secondo le prescrizioni del veterinario, disinfetta la stalla con mezzi normali, porta il latte al caseificio o al posto di raccolta.

Il vaccaro può avere in consegna fino a 8 capi adulti quando ha l'obbligo di procurare i foraggi verdi nei campi; fino a 10 quando sono messi a sua disposizione i foraggi verdi sull'aia; fino a 12 quando somministra foraggi secchi.

Agli effetti del numero si considerano quali unità tutti i capi superiori ai tre anni di età, mezza unità le manze e i manzi da uno a tre anni, terzo di unità i vitelli dallo slattamento ad un anno. Dai vitelli fino allo slattamento non si tiene conto al fine del numero massimo dei capi in consegna.

*Porcaro* — Ha la responsabilità ed attende al governo di tutto il bestiame suino a lui affidato, nella misura non superiore a trenta capi. Prepara i mangimi per gli stessi, effettua la pulizia giornaliera, cura i pasti, l'allevamento e la monta.

*Pastore o capraio* — Ha in consegna il bestiame ovino e caprino, lo conduce al pascolo, lo governa, lo sorveglia, effettua la pulizia dei ricoveri, partecipa alla mungitura, cura la manutenzione delle reti e di tutto quanto è di pertinenza dell'allevamento ovino e caprino.

Non gli potranno essere affidati più di 200 capi adulti se ovini, e di 80 adulti se caprini.

*Cavallante o carrettiere* — E' addetto ai trasporti dell'azienda con l'impiego di equini; attende al governo e alla pulizia degli stessi; ha cura dei finimenti, delle bardature e attrezzi necessari ai trasporti.

*Salariato fisso generico senza specifica mansione* — Attende prevalentemente ai lavori comuni di campagna e a tutti gli altri lavori comuni ordinati di volta in volta dal datore di lavoro.

*Guardiano notturno* — E' addetto alla sorveglianza notturna dei raccolti, degli impianti e delle attrezzature dell'azienda spostandosi da un punto all'altro della stessa.

Alla cessazione di ogni turno di guardia è tenuto a riferire al datore di lavoro, o a chi lo rappresenta, su ogni eventuale fatto rilevato inerente alle consegne ricevute.

Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione del guardiano uno o più ripari nei punti ove lo ritiene più opportuno.

*Ausiliari fissi* — Sono tali il macchinista, il trattorista, il falegname, l'elettricista ed il muratore.

Ognuno di essi provvede alla esecuzione dei lavori di sua pertinenza, alla cura, alla pulizia e alla manutenzione degli attrezzi e delle macchine che vengono dati loro in consegna. Sono comandati dalla direzione aziendale.

*Salariati fissi con mansioni speciali.* Sono tali i:

a) *frutticoltori*: vengono adibiti alla potatura, all'innesto e alla irrorazione per i trattamenti antiparassitari e anticrittogamici;

b) *giardinieri*: sono adibiti alle colture di serra, alle operazioni di innesto ed a tutti i lavori attinenti alle aziende specializzate di coltura floricola;

c) *pollicoltori*: hanno in consegna gli impianti e provvedono all'azionamento e manutenzione dei medesimi, al selezionamento e trattamento delle uova e del pollame nonchè alla preparazione razionale dei mangimi.

Art. 4.

**ASSUNZIONI**

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 5.

**DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E DISDETTA**

La durata del contratto individuale è di anni due, in conformità di quanto stabilito dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Il contratto individuale si intende tacitamente rinnovato qualora non vi sia stata disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro, controfirmato dalle parti.

Il datore di lavoro ha diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione del salario fino al termine del contratto individuale.

Art. 6.

**MANSIONI**

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non comportino una diminuzione della retribuzione o mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal precedente comma il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è più vantaggiosa, nonché acquisire la nuova qualifica trascorsi 60 giorni continui da quello in cui è stato stabilmente adibito a mansione diversa da quella per la quale venne assunto, sempre che questa sia a lui più vantaggiosa.

In tal caso la nuova mansione deve essere annotata nel libretto con la indicazione della data.

Art. 7.

**LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di tenere mensilmente aggiornato, alla presenza del lavoratore, il libretto sindacale di lavoro, annotandovi le mansioni

per le quali viene assunto, o successivamente adibito, e le operazioni di dare o di avere, effettuate nel mese bene distinte per voci.

Il libretto sindacale di lavoro va redatto in duplice copia

Ciascuna delle parti conserva una copia firmata dall'altra parte.

Esso consta di un foglio di assunzione in triplice copia di cui una rimane al lavoratore, un'altra al datore di lavoro ed un'altra trasmessa da quest'ultimo alla Commissione Comunale per l'accertamento dei lavoratori agricoli; di un foglio di disdetta in duplice copia; di un modello per la elencazione degli attrezzi e utensili affidati al lavoratore; di modelli separati per la registrazione mensile delle ore di lavoro straordinario festivo e notturno compiute; delle comandate fuori azienda e loro durata; di modelli separati per la registrazione mensile dei giorni di ferie goduti e degli acconti corrisposti. Tale libretto sarà ritirato dalle parti presso le rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 8.

### ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è destinato.

Tutti gli attrezzi e utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle eventuali perdite e dei danni imputabili a sua colpa. L'ammontare relativo gli verrà trattenuto dalle sue spettanze.

Art. 9.

### PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova del salariato fisso ha la durata massima di 30 giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto di rescindere il contratto, senza preavviso alcuno, previa la corresponsione al lavoratore del salario spettante per i giorni effettivamente lavorati e in relazione alle mansioni alle quali è stato adibito.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta del contratto, da una delle parti, lo stesso si intende vincolante ad ogni effetto, fino alla scadenza del contratto individuale.

Art. 10.

### AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme vigenti in materia.

Art. 11.

### ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero ordinario di lavoro per i vari mesi dell'anno e in relazione alle esigenze stagionali viene così stabilito:

— per i mesi di gennaio, febbraio e dicembre ore 7;

— per i mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre e novembre ore 8;

— per i mesi di giugno, luglio e agosto ore 9.

La norma di cui sopra non si applica al vaccaro, al porcaro, al pecoraio e al capraio, per i quali, in luogo dell'orario di lavoro, vale il numero dei capi di bestiame di cui all'art. 3 del presente contratto.

Quando la dotazione degli stessi è inferiore a quella normale stabilita dall'art. 3, i lavoratori aventi le mansioni di cui sopra potranno essere adibiti ad altri lavori.

Art. 12.

### LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) *lavoro straordinario* quello eseguito oltre l'orario normale previsto dall'art. 11;

b) *lavoro notturno* quello eseguito da un'ora dopo l'Avemaria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, come indicato dall'art. 14.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità, e non dovranno avere pertanto carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione globale sono le seguenti:

| | |
|---|---|
| lavoro straordinario . . . . . . . . | 20% |
| lavoro festivo . . . . . . . . . . . | 30% |
| lavoro notturno . . . . . . . . . . | 40% |
| lavoro straordinario festivo . . . . . | 45% |
| lavoro notturno festivo . . . . . . . . | 50% |

Ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni di cui sopra il salario da prendere per base è quello fissato nel presente contratto.

Qualora il numero dei capi di bestiame dati in consegna al vaccaro risulti superiore a quello previsto dall'art. 3, verrà corrisposto, a fin d'anno al lavoratore, una maggiorazione, pari ad 1/8, 1/9 e 1/12 del salario globale annuo, aumentata del 20% per ogni capo adulto, limitatamente al periodo di tempo in cui ha tenuto in consegna il maggior numero dei capi.

Per il pecoraro la maggiorazione di cui sopra sarà di 1/30; per il porcaro di 1/200 e per il capraio di 1/80.

Non si farà luogo a maggiorazione per il lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici o riguardanti speciali lavori da eseguire di notte.

Art. 13

**RIPOSO SETTIMANALE**

Al salariato fisso, a qualunque mansione adibito, spetta un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Quando il riposo settimanale, per esigenze aziendali viene concesso in giorno feriale, e il lavoratore effettua la prestazione di domenica, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la sola maggiorazione per lavoro festivo.

Art. 14.

**GIORNI FESTIVI**

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il 1° giorno dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il 25 aprile, anniversario della liberazione;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno del Corpus Domini;

il giorno dell'Ascensione;

il 1° maggio, festa dei lavoratori;

il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;

il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;

il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;

il 1° novembre, Ognissanti;

il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

il giorno 8 dicembre, Immacolata Concezione;

il giorno 25 dicembre, Natale;

il 26 dicembre, S. Stefano;

la festa del Patrono del luogo.

Art. 15.

**RETRIBUZIONE**

La retribuzione mensile del salario fisso è così costituita:

| | |
|---|---|
| Paga base . . . . . . . . . | L. 8.000 |
| Contingenza . . . . . . . . . | » 13.500 |
| Paga globale . . . . . . . . . | L. 21.500 |

Dal salario di cui sopra sono escluse le eventuali regalie di consuetudine.

Ai salariati con le qualifiche di capi d'opera, agli ausiliari fissi, nonché ai salariati fissi con mansioni speciali, dovrà essere corrisposta una maggiorazione del 15% sul salario globale.

Le retribuzioni sopra determinate dovranno essere corrisposte ad ogni fine mese.

Art. 16.

**CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E PER SESSO**

La classificazione e la retribuzione per gli uomini, le donne o i ragazzi sono determinate nel modo seguente:

UOMINI

| | | |
|---|---|---|
| dai 18 ai 65 anni compiuti | 100% | della unità piena uomo |
| dai 17 ai 18 anni compiuti | 80% | della unità piena uomo |
| dai 16 ai 17 anni compiuti | 75% | della unità piena uomo |
| dai 15 ai 16 anni compiuti | 60% | della unità piena uomo |
| dai 14 ai 15 ann icompiuti | 50% | della unità piena uomo |

DONNE

| | | |
|---|---|---|
| dai 17 ai 55 anni compiuti | 70% | della unità piena uomo |
| dai 16 ai 17 anni compiuti | 62% | della unità piena uomo |
| dai 15 ai 16 anni compiuti | 55% | della unità piena uomo |
| dai 14 ai 15 ann icompiuti | 50% | della unità piena uomo |

Art. 17.

**SCALA MOBILE**

In applicazione delle norme dell'accordo nazionale di scala mobile per i salari agricoli, il valore del punto è di L. 8,27.

Art. 18.

**TABELLA SALARIALE**

Il salario mensile da corrispondere ai lavoratori appartenenti alle varie qualifiche, le maggiorazioni orarie per il lavoro straordinario, festivo e notturno, nonché l'importo delle festività nazionali e infrasettimanali, lavorate, sono quelle fissate nella tabella di cui all'allegato che fa parte integrante del presente contratto.

Ad ogni fine annata le organizzazioni contraenti si incontreranno per aggiornare dette tabelle in relazione alle variazioni di scala mobile verificatesi durante l'anno.

Art. 19.

**FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI**

Qualora il lavoratore presti la propria opera nelle ricorrenze festive di cui all'art. 14 a norma degli articoli 1 e 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90, ha diritto alla paga globale per le ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo.

Quando le festività cui al cennato art. 14 coincidono con la domenica, al salariato che non presta la propria opera dovrà essere corrisposto il salario globale corrispondente all'aliquota giornaliera.

Qualora il salariato presti la propria opera in una festività indicata nella citata legge e coincida con la domenica dovrà essere corrisposto il salario normale oltre la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Art. 20.

**GRATIFICA NATALIZIA**

Ai salariati fissi, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto della paga base e contingenza.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 21.

**VITTO**

Restano ferme le consuetudini circa la somministrazione del vitto ai salariati fissi in aggiunta al salario giornaliero.

Qualora il vitto non venga somministrato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al salariato fisso una indennità sostitutiva nella misura di L. 150 (centocinquanta) giornaliere.

Art. 22.

**FERIE**

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito, di giorni otto. In caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 23.

**MALATTIE E INFORTUNI**

Il salariato fisso infortunato o di cui sia comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate fino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo di conservazione del posto, il salariato fisso continua ad usufruire gratuitamente della casa e dei servizi annessi o della indennità sostitutiva, dell'orto, delle prestazioni in natura corrisposte per consuetudine e di quanto altro previsto dal contratto individuale.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione, od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino alla realizzazione del raccolto in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 24.

**CASA DI ABITAZIONE**

Il conduttore di grande azienda, classificata tale in base ai criteri ministeriali ha l'obbligo di mettere a disposizione del salariato fisso e del suo nucleo familiare l'abitazione in azienda, con l'orto non inferiore a mq. 100 con l'uso del porcile per l'allevamento e ingrasso a spese proprie, di un maiale per uso familiare, nonchè la possibilità di allevare pollame per uso familiare e a propria spesa, di numero non superiore a otto capi.

Il salariato al quale venga messa a disposizione l'abitazione in azienda può rinunziarvi, all'atto della assunzione, senza diritto a indennizzo alcuno.

Nulla compete al salariato per indennità di percorso.

Il salariato fisso dovrà curare che il pollame pascoli solo nell'orto a lui concesso ed evitare ogni danno alla piantagione e ai raccolti.

L'abitazione dovrà corrispondere ad un minimo adeguato alla famiglia, in buone condizioni igienico-sanitarie e fornita dei servizi in uso nella casa aziendale.

Nel caso in cui il datore di lavoro non disponga dell'abitazione è tenuto a corrispondere una indennità sostitutiva di L. 1500 mensili.

Il salariato di azienda produttrice di latte ha diritto ad un litro giornaliero di tale prodotto per il consumo familiare.

I vaccari hanno diritto ai seguenti compensi:

L. 250 per ogni parto;

L. 500 per ogni capo di bestiame venduto e ad essi affidato.

I pecorai e i caprai hanno diritto ad un paio di scarpe all'anno.

Art. 25.

**DIARIE**

Al salariato fisso comandato fuori azienda il datore di lavoro dovrà fornire il vitto e l'alloggio.

In mancanza, il salariato avrà diritto al rimborso delle spese sostenute mediante presentazione delle note.

Art. 26.

**PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI**

Per le assicurazione sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè il versamento dei relativi contributi, da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Al fine di garantire al salariato il tempestivo godimento delle prestazioni assicurative, il datore di lavoro è tenuto all'inizio del rapporto di lavoro a presentare, agli organi competenti, i documenti necessari per ottenere la iscrizione del medesimo negli appositi elenchi nominativi, con la qualifica di salariato fisso e per la durata per la quale questi è stato assunto.

Art. 27.

**TUTELA MATERNITÀ**

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 28.

**PERMESSI STRAORDINARI**

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di sette giorni retribuiti, durante il quale è considerato, a tutti gli effetti, in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di 2 giorni in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 29.

**CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI**

Le chiamate alle armi per obbligo di leva o per richiamo non risolvono il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Art. 30.

**TRAPASSO DI AZIENDA**

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, sempre che non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 31.

**NORME DISCIPLINARI**

I lavoratori, nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nella azienda.

Essi dovranno, pertanto, attenersi alle disposizioni loro impartite ed eseguire con diligenza il lavoro.

Il salariato potrà essere punito dal datore di lavoro, o da chi lo rappresenta, con le seguenti sanzioni:

1) con la multa di mezza giornata di salario nei seguenti casi:

*a*) senza giustificato motivo si presenti in ritardo al lavoro, ne anticipi la cessazione o ne ritardi l'esecuzione;

*b*) arrechi molestia ai compagni di lavoro;

*c*) si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

*d*) mantenga contegno scorretto o, per negligenza, provochi danni;

2) con la risoluzione immediata del rapporto di lavoro e senza pregiudizio dell'eventuale azione penale, ove sussistano i motivi, quando il salariato si rendesse responsabile di uno dei seguenti fatti: frequente recidiva nelle mancanze di cui al n. 1; ingiurie, minacce o via di fatto; furti o appropriazioni indebite; gravi danneggiamenti o condanne per reati comuni.

Nel caso di risoluzione in tronco, prevista come sopra, il salariato dovrà consegnare al proprietario dell'azienda, o a chi per esso, nel termine massimo di dieci giorni, dalla cessazione del rapporto, la casa, con gli annessi, ricevuti in consegna.

A seguito dell'applicazione delle norme disciplinari di cui sopra le parti potranno richiedere l'intervento delle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di conciliazione.

Qualora in sede sindacale le parti raggiungono l'accordo il rapporto di lavoro viene ripristinato.

In caso di risoluzione in tronco del rapporto di lavoro dovranno essere corrisposte al salariato fisso le indennità maturate fino a quell'epoca per ferie, gratifiche e anzianità, nonchè il pagamento di tutto quanto al medesimo sia dovuto per il lavoro effettuato e non pagato.

Art. 32.

**INDENNITÀ DI ANZIANITÀ**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 7 giorni per ogni anno di servizio.

La retribuzione da prendere a base (salario base e contingenza) per la determinazione dell'indennità di anzianità è quell'ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 del Codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa, o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) fino alla fine dell'annata agraria in corso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 33.

**CONTROVERSIE INDIVIDUALI**

Le controversie tra le parti, in merito alle applicazioni delle norme del presente Contratto e di quelle individuali, dovranno essere denunciate dall'interessato a mezzo dell'Associazione rappresentante alla controparte, indicando chiaramente gli estremi della controversia.

Le due Associazioni interessate, di comune accordo, provvederanno a convocare le parti per esperire il tentativo di bonario componimento, da effettuarsi entro il termine di trenta giorni dalla denuncia.

Di ogni vertenza verrà redatto verbale tanto nel caso di composizione di essa quanto nel caso di mancato accordo.

Art. 34.

**CONTROVERSIE COLLETTIVE**

Le controversie collettive che dovessero insorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto devono essere esaminate dalle Associazioni sindacali stipulanti per il sollecito amichevole componimento.

In caso di mancato accordo la controversia sarà rimessa all'esame delle rispettive Organizzazioni nazionali.

Art. 35.

**CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute nei contratti individuali e secondo gli usi e consuetudini locali.

Art. 36.

**DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto ha la durata di due anni a decorrere dal 28 giugno 1955.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno *sei mesi* prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione delle stesse.

Il presente Contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 25 MAGGIO 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

L'anno millenovecentocinquantanove, il giorno 25 maggio in Napoli, nella Sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori, via Cesare Battisti, 15

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Napoli, aderente alla Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata dal suo Presidente dott. *Vittorio Taddeo,* assistito dal Direttore *Ettore Pizzi* e dai sigg. comm. *Francesco De Simoni Rossi* e cav. *Nicola Tirelli;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, aderente alla Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente on. avv. Domenico *Ferrara,* assistito dal Direttore grand'Uff. *Domenico Razza*

e

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal suo Segretario *Domenico Petrella,* assistito dal sig. *Tuccillo Pasquale;* presente il Segretario Responsabile della C.G.I.L. di Napoli dott. *Carlo Fermariello:*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario *Giuseppe Meles,* assistito dal sig. *Davide Di Somma;* presente il Segretario Generale Aggiunto della U.S.P. di Napoli, avv. *Mauro Ianniello;*

la U.I.L. - TERRA PROVINCIALE di Napoli, aderente alla U.I.L., rappresentata dal suo Segretario avv. *Mario Del Vecchio,* assistito dal signor *Antonio Fiorillo,*

viene stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Braccianti Agricoli Avventizi della Provincia di Napoli, integrativo del Patto Collettivo Nazionale del 15 febbraio 1957.

Art. 1.

**OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente contratto fissa le norme essenziali regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo e i braccianti avventizi della Provincia di Napoli.

Art. 2.

**DEFINIZIONE DEI BRACCIANTI AVVENTIZI**

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o, comunque, a fine settimana.

Art. 3.

**ASSUNZIONE**

Le assunzioni dei braccianti agricoli avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Il periodo minimo di assunzione si intende per l'intera giornata, salvo diversa pattuizione.

Qualora per esclusiva volontà dell'assuntore di mano d'opera il lavoro non venga iniziato o venga sospeso, al lavoratore sarà corrisposto il salario di otto ore.

Nel caso che per ragioni di forza maggiore non venga dato inizio al lavoro, al prestatore d'opera sarà corrisposta una indennità pari a L. 100 (cento) ove il lavoro abbia a compiersi entro il raggio di Km. 4 dal centro abitato e di L. 25 (venticinque) per ogni Km. in più, sempre che il datore di lavoro non provveda al mezzo di trasporto.

Nel caso di pattuizioni relative a frazioni di giornata e nella eventualità che il lavoro sia sospeso per motivi indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto alla paga oraria globale per le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 4.

**AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI**

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

**ORARIO DI LAVORO**

L'orario giornaliero di lavoro per i vari mesi dell'anno ed in relazione alle esigenze stagionali, viene così stabilito:

— per i mesi di novembre, dicembre, gennaio e febbraio: ore sette;

— per i mesi di marzo, aprile, maggio, settembre e ottobre: ore otto;

— per i mesi di giugno, luglio e agosto: ore nove.

La predetta norma non si applica alle operazioni di mietitura e di trebbiatura disciplinate annualmente con accordi collettivi speciali.

L'orario deve essere di effettivo lavoro, cioè iniziato e terminato sul campo o sul posto di lavoro.

Il prestatore d'opera avrà diritto di effettuare nel corso della giornata lavorativa una o due interruzioni secondo le consuetudini locali.

Il datore di lavoro potrà eccezionalmente, sia per ragioni tecniche che per cause climatiche, anticipare o posticipare l'ora consuetudinaria d'inizio dei lavori, sempre che questi si svolgano nelle ore diurne.

Art. 6.

## LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

*a*) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

*b*) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato (art. 7);

*c*) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Avemaria all'alba.

.Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere pertanto carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario: 20 %;

lavoro festivo: 30 %;

lavoro notturno: 40 %.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questi cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta una tariffa speciale.

Art. 7.

## GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi tutte le domeniche e i seguenti:

il primo giorno dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il 25 aprile - anniversario della Liberazione;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° maggio - festa del Lavoro;

il 2 giugno - Anniversario della fondazione della Repubblica;

il 29 giugno - S. Pietro e Paolo;

15 agosto - giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;

il 1° novembre - Ognissanti;

il 4 novembre - giorno dell'Unità Nazionale;

il giorno 8 dicembre - Immacolata Concezione;

il 25 dicembre - giorno di Natale;

il 26 dicembre - S. Stefano;

la festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

## RETRIBUZIONE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

la paga base;

l'indennità di contingenza,

come da allegato n. 1 che fa parte integrante del presente contratto.

Al lavoratore compete, inoltre, una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie ecc.

Tale indennità verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11 % sull'insieme della paga base e della contingenza, dovrà essere disgiunta dalla retribuzione non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

La retribuzione verrà corrisposta a fine lavoro; qualora questo abbia una durata superiore ad una settimana, la retribuzione verrà liquidata alla fine della stessa.

Art. 9.

## INDENNITÀ DI PERCORSO

Qualora il luogo di lavoro disti dall'abitato più di 4 Km. al lavoratore verrà corrisposta una indennità pari ad un quarto di ora di paga per ogni chilometro percorso in più.

Il datore di lavoro non sarà tenuto a corrispondere tale indennità qualora provveda al mezzo di trasporto oppure all'alloggio in azienda con somministrazione di vitto serale.

Art. 10.

## COTTIMO

Le modalità, le tariffe ed i termini di consegna dei lavori a cottimo verrano stabiliti da accordi individuali.

La tariffa di cottimo dovrà essere fissata in modo da far conseguire al prestatore d'opera un guadagno non inferiore al 10% della paga giornaliera normale.

Non è consentito di fissare il minimo di rendimento giornaliero.

L'assuntore di mano d'opera ha la facoltà di rescindere il contratto se il lavoro non viene eseguito secondo le modalità stabilite.

Nell'eventualità poi che il lavoro a cottimo non venga ultimate nei termini stabiliti dall'accordo individuale, il datore di lavoro avrà diritto a trattenere il 10 % sulla tariffa concordata.

Qualora la prestazione a cottimo si protragga oltre i sei giorni, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere settimanalmente al prestatore d'opera un acconto pari almeno all'80% della retribuzione corrispondente al lavoro eseguito.

Il datore di lavoro non potrà servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti.

Art. 11.

**CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ E PER SESSO**

La classificazione e la retribuzione per gli uomini, per le donne ed i ragazzi sono determinate nel modo seguente:

UOMINI:

| | | |
|---|---|---|
| dai 18 ai 65 anni compiuti | 100% | |
| dai 17 ai 18 anni compiuti | 80% | della unità piena |
| dai 16 ai 17 anni ed oltre 65 | 75% | » » » |
| dai 15 ai 16 anni | 60% | » » » |
| dai 14 ai 15 anni | 50% | » » » |

DONNE:

| | | |
|---|---|---|
| dai 17 ai 55 anni compiuti | 70% | della unità piena |
| dai 16 ai 17 anni compiuti | 62% | » » » |
| dai 15 ai 16 anni ed oltre 55 | 55% | » » » |
| dai 14 ai 15 anni ed oltre 55 | 50% | » » » |

Art. 12.

**TABELLE SALARIALI**

I salari da corrispondere ai lavoratori sono quelli fissati nella tabella di cui all'allegato n. 2 che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 13.

**ATTREZZI DA LAVORO**

Gli attrezzi e gli utensili da lavoro sono forniti, a seconda delle consuetudini, dal datore di lavoro o dal lavoratore.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi e di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro. Questi, fuori dell'orario di lavoro, è responsabile degli attrezzi lasciati in custodia dal lavoratore.

Art. 14.

**TUTELA DELLA MATERNITÀ**

Per le gestanti e per le donne che allattano si applicano le disposizioni di legge.

Art. 15.

**PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI**

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie, per gli assegni familiari, valgono le disposizioni di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi attenendosi alle norme vigenti.

Il datore di lavoro metterà a disposizione dei lavoratori il materiale di pronto soccorso fornito dall'INAIL. In caso di malore, infortunio o altro evento di carattere accidentale che colpisca il lavoratore questi sarà trasportato fuori dall'azienda con mezzo messo a disposizione dal titolare della stessa.

Art. 16.

**VITTO**

Restano ferme le consuetudini circa la somministrazione del vitto ai braccianti avventizi in aggiunta al salario giornaliero.

Qualora il vitto non venga somministrato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al bracciante avventizio una indennità sostitutiva nella misura di L. 200 (duecento) giornaliere.

Art. 17.

**NORME DISCIPLINARI**

I lavoratori nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nella azienda. Essi dovranno, pertanto, attenersi alle disposizioni loro impartite ed eseguire con diligenza il lavoro.

Nel caso in cui, senza giustificato motivo, il lavoratore si assenti, abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione, verrà effettuata una trattenuta sulla retribuzione a lui spettante non superiore a due ore della medesima.

Qualora il lavoratore arrechi danni all'azienda, si applicano le disposizioni di legge.

Art. 18.

**CONTROVERSIE**

Le vertenze dovranno essere denunciate dallo interessato, a mezzo dell'Associazione sindacale che lo rappresenta, alla controparte, indicando chiaramente gli estremi della controversia.

Le due Associazioni interessate, di comune accordo, provvederanno a convocare le parti per esperire il tentativo di amichevole componimento, da effettuarsi entro il termine di 30 giorni dalla denuncia.

Di ogni vertenza verrà redatto verbale tanto nel caso di composizione di essa quanto nel caso di mancato accordo.

Art. 19.

**ZONE TERRITORIALI**

Per quanto attiene alla misura della retribuzione il territorio della Provincia viene suddiviso nelle 3 zone seguenti:

*Prima zona*:

Agerola - Anacapri - Bacoli - Barano d'Ischia - Camaldoli di Napoli - Capri - Carbonara di Nola - Casamicciola - Casola - Forio d'Ischia - Gragnano - Ischia Lacco Ameno - Lettere - Liveri - Massalubrense - Monte di Procida - Ottaviano - Palma Campania - Pimonte - Pollena Trocchia - Procida - Roccarainola - S. Anastasia - Serra Fontana - S. Gennaro al Vesuvio - S. Giorgio a Cremano - S. Giuseppe Vesuviano - Somma Vesuviana - S. Paolo Belsito - S. Sebastiano al Vesuvio - Terzigno - Tufino - Vico Equense - Visciano - Volla - Vomero.

*Seconda zona*:

Agnano - Arzano - Bagnoli - Boscoreale - Boscotrecase - Calvizzano - Camposano - Cardito - Casandrino - Casamarciano - Castellamare di Stabia (parte alta) - Cercola - Chiaiano - Comiziano - Crispano - Frattamaggiore - Frattaminore - Fuorigrotta - Giugliano - Grumo Nevano - Marano - Marianella - Melito - Meta di Sorrento - Miano - Mugnano - Nola - Piano di Sorrento - Pianura - Piscinola - Poggiomarino - Pompei - Portici - Posillipo - Pozzuoli - Qualiano - Quarto Flegreo - Resina - S. Agnello - S. Antimo - S. Antonio Abate - S. Pietro a Patierno - Saviano - Secondigliano - Soccavo - Sorrento - Striano - Torre Annunziata (parte alta) - Torre del Greco - Villaricca.

*Terza zona*:

Acerra - Afragola - Barra - Brusciano - Caivano - Casalnuovo - Casavatore - Casoria - Castellammare di Stabia (parte bassa) -Castelcisterna - Cicciano - Cimitile Mariglianella - Marigliano - Napoli città - Poggioreale - Pomigliano d'Arco - Ponticelli - S. Giovanni a Teduccio - S. Vitaliano - Scisciano - Torre Annunziata (parte bassa).

Art. 20.

**GRUPPI DI LAVORO**

Al fine di adeguare le tariffe salariali alla natura dei diversi lavori, questi vengono ripartiti come segue:

*Primo gruppo*:

*a*) raccolta patate; raccolta, selezione e imballaggio frutta e ortaggi; sarchiatura, scerbatura, solcatura, zappatura e vangatura; espurgo fossi e canali asciutti; sfogliatura, raccolta e sgranatura granoturco; raccolta a terra di ulive, noci e castagne; pigiatura uva; lavori di sorveglianza, custodia e guardiania a carattere temporaneo;

*b*) escavazione patate periodo estivo;

*c*) raccolta frutta basso fusto (uva e pesche).

*Secondo gruppo*:

*a*) lavori di semina (fave, granoturco, patate, fagioli, piselli, lupini); lavori di sterro in terreni asciutti; spargimento concimi; trattamento antiparassitari; potatura comune; escavazione patate periodo invernale; zappatura periodo estivo, imballaggio fieno e paglia; raccolta frutta medio fusto (mele, pere, albicocche, agrumi); irrigazione; trasporto a spalle, carico e scarico casse e ceste di frutta, ortaggi, ecc.; lavori di aratura, battitura fagioli, fave, piselli ecc:; incatenamento rami fruttiferi; lavori boschivi;

*b*) lavori di vinificazione (esclusa pigiatura); pagliarelle agrumeto sorrentino.

*Terzo gruppo*:

*a*) lavori di semina non compresi nel secondo gruppo; lavori di innesto in genere; lavori di giardinaggio e di vivaicoltura; lavori in pollai razionali; falciatura; estirpazione, battitura, legatura, sistemazione mannelle, carico e scarico canapa;

*b*) lavori con impiego di trattrici di proprietà della azienda; raccolta frutta alto fusto; raccolta fichi, ciliege e castagne; abbattimento piante con estirpazione; lavori di scasso del terreno; potatura specializzata (eseguita con potatori specializzati); spargimento calciocianamide;

*Quarto gruppo*:

*a*) trattameno antiparassitario (esterofosforici); maciullazione, tagliatura radici e macerazione canapa; lavori di espurgo fossi in acqua e fango; lavori in terreni paludosi; lavori attinenti ai pozzi neri; abbacchiatura noci; innesto piante alto fusto;

*b*) potatura ulivi.

Art. 21.

**CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Le norme come sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore locali.

Art. 22.

**INDENNITÀ DI CAROPANE**

Circa l'indennità di caropane, le Organizzazioni contraenti si riportano alle disposizioni di legge in materia.

Art. 23.

**SCALA MOBILE**

In applicazione dell'art. 8 dell'Accordo Nazionale di Scala Mobile per i salari agricoli, il valore del punto per zone territoriali (art. 19) e per i gruppi di lavoro (art. 20), è il seguente:

| | I Zona | II Zona | III Zona |
|---|---|---|---|
| *Primo gruppo*: | | | |
| A) . . . . | L. 7,15 | L. 7,55 | L. 7,95 |
| B) . . . . | » 7.54 | » 7,99 | » 8,34 |
| C) . . . . | » 7,93 | » 8,74 | » 9,44 |

| | I Zona | II Zona | III Zona |
|---|---|---|---|
| *Secondo gruppo*: | | | |
| A) . . . . | L. 8,31 | L. 8,98 | L. 9,93 |
| B) . . . . | » 8,65 | » 9,54 | » 10,34 |
| *Terzo gruppo*: | | | |
| A) . . . | L. 9,83 | L. 10,51 | L. 11,47 |
| B) . . | » 10,34 | » 11,i4 | » 11,94 |
| *Quarto gruppo*: | | | |
| A) . . . | L. 10,43 | L. 11,32 | L. 12,37 |
| B) . . . | » 11,95 | » 11,95 | » 11,95 |

Art. 24.

**DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto ha la durata di due anni a decorrere dal 25 maggio 1959.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non disdetto da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte due mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione delle stesse.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

TABELLA A

**ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE ORARIA PER L'UNITÀ PIENA UOMO**

(Contingenza aggiornata al 25 Maggio 1959)

| GRUPPI DI LAVORO | I ZONA | | | | II ZONA | | | | III ZONA | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Paga base | Contingenza | 3° elemento | Paga globale | Paga base | Contingenza | 3° elemento | Paga globale | Paga base | Contingenza | 3° elemento | Paga globale |
| *I gruppo:* | | | | | | | | | | | | |
| A) .................... | 35,50 | 79,73 | 12,67 | 127,90 | 40,60 | 80,80 | 13,35 | 134,75 | 45,70 | 81,90 | 14,03 | 141,63 |
| B) .................... | 38,50 | 80,86 | 13,12 | 132,48 | 44,00 | 82,14 | 13,87 | 140,01 | 49,65 | 83,15 | 14,60 | 147,40 |
| C) .................... | 44,00 | 81,97 | 13,85 | 139,82 | 55,00 | 84,28 | 15,32 | 154,60 | 66,00 | 86,19 | 16,74 | 168,93 |
| *II gruppo:* | | | | | | | | | | | | |
| A) .................... | 51,85 | 83,05 | 14,83 | 149,73 | 60,65 | 84,98 | 16,01 | 161,64 | 74,25 | 87,69 | 17,81 | 179,75 |
| B) .................... | 55,00 | 84,03 | 15,40 | 154,43 | 66,00 | 86,45 | 16,76 | 169,21 | 77,00 | 88,86 | 18,24 | 184,10 |
| *III gruppo:* | | | | | | | | | | | | |
| A) .................... | 73,65 | 87,06 | 17,67 | 178,38 | 82,10 | 89,35 | 18,85 | 190,30 | 94,60 | 92,09 | 20,53 | 207,22 |
| B) .................... | 77,00 | 88,86 | 18,24 | 184,10 | 88,00 | 91,15 | 19,70 | 198,85 | 99,00 | 93,43 | 21,16 | 213,59 |
| *IV gruppo:* | | | | | | | | | | | | |
| A) .................... | 79,60 | 89,06 | 18,55 | 187,21 | 93,40 | 91,67 | 20,35 | 205,42 | 107,50 | 94,66 | 22,23 | 224,39 |
| B) .................... | 105,00 | 96,78 | 22,19 | 223,97 | 105,00 | 96,78 | 22,19 | 223,97 | 105,00 | 96,78 | 22,19 | 223,97 |

**TABELLA SALARIALE**

| | I Zona | II Zona | III Zona |
|---|---|---|---|
| *Primo gruppo*: | | | |
| A) . . | L. 127,90 | L. 134,75 | L. 141,63 |
| B) . . | » 123,48 | » 140,01 | » 147,40 |
| C) . . | » 139,82 | » 154,60 | » 168,93 |
| *Secondo gruppo*: | | | |
| A) . . . | L. 149,73 | L. 161,64 | L. 179,75 |
| B) . . | » 154,43 | » 169,21 | » 184,10 |
| *Terzo gruppo*: | | | |
| A) . . . | L. 178,38 | L. 190,30 | L. 207,22 |
| B) . . . | » 184,10 | » 198,85 | » 213,59 |
| *Quarto gruppo*: | | | |
| A) . . . | L. 187,21 | L. 205,42 | L. 224,39 |
| B) . . . | » 223,97 | » 223,97 | » 223,97 |

I salari di cui alla presente tabella si intendono riferiti alla unità piena uomo, ossia dai 18 ai 65 anni, mentre per le donne, i ragazzi (uomini e donne), gli uomini che abbiano superato il 65° anno di età e le donne il 55° si applicano le riduzioni di cui all'art. 11 del presente contratto.

Visti il contratto e le tabelle che precedono
*Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

# PATTO COLLETTIVO 27 MARZO 1954, PER I BRACCIANTI AGRICOLI CONVENZIONATI DELLA PROVINCIA DI SALERNO

Il giorno 27 marzo 1954, nella Sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Salerno

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal Delegato Confederale comm. *Conforti Antonio*, coadiuvato dal dott. *Franco Antonio* e dal dott. *Marese Raffaele*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal dott. *Pierro Alfonso*;

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dai signori *Perrotta Giovanni* e *Viviani Armando*;

la C.I.S.L. PROVINCIALE rappresentata dal sig. *Trivelli Antonio*:

la C.S.I.L. PROVINCIALE, rappresentata dal sig. *Misiano Andrea*;

è stata conclusa la seguente convenzione contrattuale da valere nella circoscrizione della Provincia di Salerno tra le categorie rispettivamente rappresentate.

Art. 1.

**OGGETTO DEL PATTO**

Il presente patto provinciale fissa le norme regolanti il rapporto di lavoro tra datori di lavoro agricolo e il bracciante agricolo convenzionato.

Art. 2.

**DEFINIZIONE DEL BRACCIANTE CONVENZIONATO**

Per bracciante convenzionato si intende il lavoratore agricolo al quale viene garantito dal conduttore un numero di giornate di lavoro, da compiersi saltuariamente nel periodo di un anno secondo i bisogni aziendali.

Il numero complessivo delle giornate di lavoro garantite nell'anno è di 180, sempre che il lavoratore garantisca all'azienda la sua prestazione ogni qualvolta essa venga richiesta. Qualora il datore di lavoro, senza giustificato motivo, non abbia fatto compiere al lavoratore il minimo delle giornate lavorative convenute, sarà tenuto a corrispondergli, per le giornate di lavoro non effettuate, ugualmente la paga prevista del presente patto.

Art. 3.

**ASSUNZIONE**

L'assunzione del bracciante convenzionato è disciplinata dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

**CONTRATTO INDIVIDUALE**

Fra il datore di lavoro e il bracciante convenzionato, all'atto dell'assunzione, dovrà essere redatto e firmato un contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

Art. 5.

**DURATA E MODALITÀ DEL CONTRATTO**

Il contratto individuale ha la durata di un anno, con decorrenza dalla data della stipula del contratto individuale e si intende tacitamente rinnovato qualora non venga disdettato da una delle parti almeno quattro mesi prima della scadenza.

Art. 6.

**PERIODO DI PROVA**

L'assunzione in servizio del convenzionato è sottoposta ad un periodo di prova della durata massima di giorni 10 di effettiva prestazione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere in qualunque momento il contratto senza alcun preavviso. Il lavoratore che entro il termine fissato del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro o non intenda per sua volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti in base al salario previsto per la categoria. Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbiano dato alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso si intenderà tacitamente confermato per la durata del periodo stabilito dalla convenzione stipulata.

Art. 7.

**RETRIBUZIONE**

Per quanto concerne la parte tariffaria, si applicheranno le tariffe previste per i braccianti agricoli avventizi con la riduzione del 10% sull'intera retribuzione.

Art. 8.

Per tutto quanto non previsto dal presente patto ci si riporta alle norme del contratto dei braccianti avventizi, ove esse non siano in contrasto con quelle sopra indicate.

*Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

# CONTRATTO COLLETTIVO 11 GIUGNO 1959, PER GLI ADDETTI ALLA MIETITURA E TREBBIATURA DELLA PROVINCIA DI SALERNO

L'anno 1959, il giorno undici del mese di giugno, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. di Salerno, in Salerno.

Innanzi al sottoscritto funzionario dell'Ufficio predetto, dott. *Enrico De Marco,* sono comparsi i signori:

*Italo Gallo,* per la locale CISL PROVINCIALE;

*Alfonso Dragone,* per la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE (C.G.I.L.);

dott. *Nicola D'Andrea,* per l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Salerno;

*Giuseppe Lupo,* per la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI di Salerno - per stipulare il seguente contratto:

## CONTRATTO PER GLI ADDETTI ALLA MIETITURA

Fra le organizzazioni sindacali dei lavoratori intervenute ed i datori di lavoro (Unione Prov. Agricoltori e Federazione Coltivatori Diretti) viene stipulato il seguente contratto da valere per gli addetti ai lavori di mietitura per l'anno 1959 e da applicarsi in tutto il territorio della provincia, suddiviso in due zone.

Le norme generali stabilite nei contratti collettivi di lavoro vigenti per i braccianti agricoli e di tutte le norme di legge in materia di contratti, collocamento, assicurazioni sociali, igiene, sanità ecc.

### Art. 1.

La giornata di lavoro è di 9 ore, distribuite secondo le consuetudini locali.

### Art. 2.

Lavoro straordinario, festivo e notturno.

Il lavoro compiuto oltre le 9 ore giornaliere sarà considerato straordinario.

Il lavoro straordinario è consentito nei soli casi di inderogabile necessità, per cui la mancata esecuzione di esso potrebbe pregiudicare il raccolto del prodotto.

Come previsto dalla legge, il lavoro straordinario, oltre le 9 ore giornaliere, non potrà mai superare le due ore.

Per le prestazioni di cui sopra, vengono stabilite sulle retribuzioni le maggiorazioni qui sotto elencate:

| | |
|---|---|
| lavoro straordinario | 16 % |
| lavoro festivo | 25 % |
| lavoro notturno | 30 % |

le suddette maggiorazioni non vengono mai sommate, nel senso, cioè, che la maggiorazione assorbe la minore.

### Art. 3.

**SALARI**

I salari, comprensivi di paga base, contingenza, indennità 11 % indennità caropane per i lavoratori e familiari a carico, vengono determinati come segue:

#### ADDETTI ALLA MIETITURA A MANO

1ª *Zona*: Salerno, Pontecagnano, Battipaglia, Eboli, e zona di piano di Capaccio, Albanella, Altavilla, Montecorvino Rovella.

UOMINI

| | | |
|---|---|---|
| dai 18 ai 65 anni | L. | 1.235 |
| dai 16 ai 18 anni | » | 995 |
| inferiore ai 16 anni | » | 640 |

DONNE

| | | |
|---|---|---|
| dai 17 ai 55 anni | L. | 900 |
| dai 15 ai 17 anni | » | 735 |
| inferiore ai 15 anni | » | 630 |

2ª *Zona*: Tutti gli altri Comuni della Provincia.

UOMINI

| | | |
|---|---|---|
| dai 18 ai 65 anni | L. | 1.100 |
| dai 16 ai 18 anni | » | 895 |
| inferiori ai 16 anni | » | 580 |

DONNE

| | | |
|---|---|---|
| dai 17 ai 55 anni | L. | 785 |
| dai 15 ai 17 anni | » | 665 |
| inferiore ai 15 anni | » | 555 |

ADDETTI MIETITURA CON MEZZI MECCANICI

*Per tutti i Comuni della Provincia*

UOMINI

dai 18 ai 65 anni . . . . . . . . . . . L. 1.260

DONNE

dai 17 ai 55 anni . . . . . . . . . . . L. 950

E' in facoltà del datore di lavoro corrispondere al lavoratore un quantitativo di grano da non superare i kg. 6, giornalieri. In questo caso il salario sarà decurtato dell'importo del grano, calcolato secondo il prezzo ufficiale.

Art. 4.

**VITTO**

Senza dar luogo a detrazioni ed in aggiunta alla paga globale il datore di lavoro somministrerà il vitto giornaliero, secondo le consuetudini locali.

Art. 5.

**ALLOGGIO**

Il datore di lavoro dovrà provvedere a dare alloggio ai lavoratori costretti a pernottare nell'azienda. I dormitori per gli uomini dovranno essere ben divisi da quelli delle donne. I dormitori adibiti a tale uso dovranno rispondere alle norme igieniche e sanitarie prescritte dalla legge.

Art. 6.

**SPESE DI VIAGGIO**

Quando la distanza del luogo di lavoro dalla residenza del lavoratore superi i 4 Km, il percorso eccedente detta distanza sarà a carico del datore di lavoro nella misura di un quarto-d'ora di salario per ogni Km, sempre che questi non fornisca il mezzo di trasporto.

Art. 7.

Le maggiorazioni previste dall'art. 2, per lavoro straordinario festivo e notturno, saranno calcolate sulla base dell'85% dei salari innanzi riportati.

CONTRATTO PER GLI ADDETTI ALLA TREBBIATURA

Le norme che regolano il presente contratto sono le stesse del precedente contratto di mietitura.

I salari sono i seguenti:

*Articolo unico.*

**SALARIO**

I salari comprensivi di paga base, contingenza, indennità 11 %, indennità caropane per i lavoratori e familiari a carico vengono determinati come segue:

| | | |
|---|---|---|
| Imboccatore . . . . . . . . . . . | L. | 1.260 |
| Pagliarino . . . . . . . . . . . | » | 1.260 |
| Pressatore . . . . . . . . . . . | » | 1.150 |
| Ausiliario Uomo . . . . . . . . | » | 1.050 |
| Ausiliario Donna . . . . . . . . | » | 900 |

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

# CONTRATTO COLLETTIVO 30 SETTEMBRE 1959, PER I SALARIATI FISSI ED AUSILIARI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI SALERNO

L'anno millenovecentocinquantanove, il giorno 30 del mese di settembre, presso la Sede dell'Ufficio del Lavoro e della Massima Occupazione, alla presenza del funzionario avv. *Giuseppe Pecora*.

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI SALERNO, rappresentata dal suo Delegato Confederale avv. *Oreste de Divitiis*, assistito dai sigg. dott. *Umberto Bottiglieri* e *Nicola D'Andrea*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI DI Salerno, rappresentata dal suo Delegato Confederale dott. *Fernando Campagnoli*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI di Salerno, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal suo segretario provinciale sig. *Alfonso Dragone*, assistito dal sig. *Armando Viviani*, consegretario della locale Camera Confederale del Lavoro e dal signor *Mandia Ernesto*, componente del Comitato Direttivo Provinciale della detta Federazione;

la FEDERAZIONE ITALIANA SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI (F.I.S.B.A.) aderente alla C.I.S.L. di Salerno, rappresentata dal suo segretario provinciale sig. *Italo Gallo*, assistito dal sig. Emilio Pellegrino, consegretario della locale Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.) di Salerno;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA TERRA (U.I.L.) TERRA, aderente alla Camera Sindacale Provinciale di Salerno (U.I.L.) rappresentata dal sig. *Ulrico Schettini*, assistito dal segretario provinciale sig. *Vincenzo Giordano*;

è stato stipulato il seguente Contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi ed ausiliari dipendenti delle aziende agricole della provincia di Salerno.

Art. 1.

Sono considerati salariati fissi, ai fini del presente contratto, i lavoratori agricoli assunti ordinariamente per la durata di un biennio e retribuiti con salario mensile.

Art. 2.

L'assunzione dei lavoratori deve aver luogo tramite gli Uffici di Colocamento, secondo le norme di legge, su richiesta del datore di lavoro o chi per lui. Le richieste saranno nominative con precedenza alla mano d'opera locale.

Art. 3.

**CONTRATTO INDIVIDUALE E SUA DURATA**

Il contratto individuale avrà di norma la durata di un biennio, normalmente coincidente con l'annata agraria e precisamente dal 1° settembre al 31 agosto e si intenderà tacitamente rinnovato qualora non sarà disdettato quattro mesi prima della scadenza.

La disdetta avrà luogo a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero mediante dichiarazione da annotarsi sul libretto di lavoro controfirmato dalle parti. Il datore di lavoro ha facoltà di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione di opera durante il periodo di preavviso, previo corresponsione del salario per detto periodo.

Art. 4.

**LIBRETTO DI LAVORO**

Ogni lavoratore deve essere munito di regolare libretto di lavoro in cui dovranno essere registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni eseguite con la relativa causale. Detto libretto dovrà portare la firma delle parti contraenti, nonchè la data di assunzione ed avrà valore di contratto individuale di lavoro. Il libretto di lavoro consterà di un foglio di assunzione in triplice copia, controfirmato dalle parti, di cui una resta al lavoratore, una al datore di lavoro, e la terza sarà inviata a cura del datore di lavoro alla Commissione Comunale per gli elenchi Anagrafici, secondo le modalità che saranno fissate d'accordo tra le Associazioni. Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto ad ogni periodo di paga ed ogni qualvolta il datore di lavoro ne faccia richiesta per le necessarie annotazioni.

Art. 5.

**PERIODO DI PROVA**

L'assunzione in servizio dei salariati fissi viene effettuata normalmente attraverso un periodo di prova la cui durata massima è fissata in giorni trenta. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di scio-

gliere in qualunque momento il contratto senza preavviso alcuno. Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro o non intenda per sua volontà rimanere in servizio avrà diritto al salario per i soli giorni di lavoro effettivamente presetato, in base alla retribuzione prevista per la categoria nella quale avrà lavorato. Superato il periodo di prova senza che l'una parte abbia dato all'altra alcuna comunicazione, il lavoratore si intende confermato in servizio e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale viene assegnato.

Art. 6.

**ASSICURAZIONI SOCIALI**

Per le assicurazioni sociali, invalidità e vecchiaia, tubercolosi, natalità e nuzialità, infortuni, assegni familiari, valgono le vigenti norme di legge.

Art. 7.

**MALATTIA E INFORTUNI**

Tutti i lavoratori, familiari compresi, sono iscritti all'Istituto nazionale assistenza malattia della provincia di Salerno ed assicurati all'Istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro. Ciò in conformità delle norme di legge vigenti in materia. Per il trattamento economico in caso di infortunio valgono le apposite norme di legge in materia. Il salariato, in caso di infortunio o di comprovata malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di mesi tre, trascorso il quale, perdurando lo stato d'infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso al salariato compete la corresponsione dell'indennità di licenziamento.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato ha diritto di usufruire solo della casa, dell'orto, del porcile e del pollaio. Il trattamento economico, in caso di infermità, è a totale carico dello Istituto nazionale assicurazione malattia. Il datore di lavoro corrisponderà all'infortunato la paga normale per il solo periodo di carenza, fissati in giorni tre. In caso di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 8.

**ORARIO DI LAVORO**

L'orario normale di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere, quale media annuale. L'orario normale di lavoro giornaliero nei vari mesi dell'anno è stabilito come segue: dal dicembre al febbraio sette ore di lavoro, intermezzate da un periodo minimo di un'ora di riposo; nei mesi di marzo, aprile e maggio, settembre, ottobre e novembre, otto ore di lavoro, intermezzate da un periodo minimo di un'ora e mezzo di riposo: nei mesi di giugno, luglio e agosto, nove ore di lavoro, intermezzate da un periodo minimo di due ore di riposo. Per il personale adibito a mansioni discontinue e di semplice custodia o vigilanza, valgono le deroghe delle disposizioni di legge.

Art. 9.

**LAVORO STRAORDINARIO - NOTTURNO - FESTIVO - STRAORDINARIO FESTIVO - NOTTURNO FESTIVO**

Per lavoro straordinario si intende quello svolto oltre l'orario normale stabilito dall'art. 8.

Per notturno si intende quel lavoro svolto un'ora dopo l'Ave Maria e fino ad un'ora prima dell'alba.

Per festivo si intende il lavoro eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi determinati per legge.

Detti lavori vengono compensati con le seguenti percentuali di maggiorazione calcolata sulla retribuzione in danaro ed in natura:

*a*) lavoro straordinario . . . . . . . 16 %
*b*) lavoro festivo . . . . . . . . . . 25 %
*c*) lavoro notturno . . . . . . . . . 30 %
*d*) lavoro straordinario festivo . . . . . 35 %
*e*) lavoro notturno festivo . . . . . . . 35 %

Le percentuali di maggiorazioni di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici stabiliti. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere carattere sistematico. Il lavoro straordinario non potrà comunque eccedere le due ore giornaliere e le dodici settimanali. Sono esclusi dal lavoro notturno i ragazzi d'ambo i sessi inferiore ai 15 anni.

Art. 10.

**RIPOSO SETTIMANALE**

A tutti i salariati fissi è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive e possibilmente in coincidenza con la domenica. E' ammesso il riposo compensativo. Nel caso che per eccezionali esigenze aziendali il salariato fisso non possa godere del riposo settimanale, gli verrà corrisposta in aggiunta al salario normale, un'altra giornata di lavoro globale maggiorata del 25 %.

Art. 11.

**FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI**

Sono considerate festività nazionali ed infrasettimanali quelle indicate dalla legge, le quali qui appresso si elencano:

*a*) festività nazionali:
25 aprile, anniversario della liberazione;
1° maggio, festività del lavoro;
2 giugno, proclamazione della Repubblica;
4 novembre, commemorazione della Vittoria;

*b*) festività infrasettimanali:
8 dicembre, Immacolata Concezione;
25 dicembre, S. Natale;
26 dicembre, S. Stefano;
1° gennaio, capodanno;
6 gennaio, Epifania;
19 marzo, S. Giuseppe;

lunedì in Albis,
Ascensione di Ns. Signore;
Corpus Domine;
29 giugno, S. Pietro e S. Paolo;
15 agosto, ascensione di Maria Vergine;
1° novembre, Tutti i Santi;
festa del Patrono.

Per il trattamento economico relativo alle giornate di cui sopra le parti si riportano a quanto stabilito dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 12.

**GRATIFICA NATALIZIA**

E' costituita della somma pari a 18 giornate del salario globale (retribuzione in danaro e generi in natura). E' frazionabile in dodicesimi.

La predetta gratifica sarà corrisposta entro il 24 dicembre.

Art. 13.

**FERIE**

Ai lavoratori che abbiano compiuto un anno di servizio presso l'azienda spetta un periodo di ferie retribuite pari a 8 giorni. L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, in modo però che non sia intralciato il regolare andamento del lavoro aziendale. Qualora il rapporto di lavoro venisse risolto durante il corso dell'anno, le ferie verranno calcolate per dodicesimi.

Art. 14.

**INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, eccezion fatta per i casi espressamente precisati nell'art. 16, ai salariati fissi verrà corrisposta una indennità di licenziamento, per lavoro prestato presso la stessa azienda pari a:

*a)* 8 giornate annue dal primo al quinto anno compiuto;

*b)* 10 giornate annue dal sesto al decimo anno compiuto;

*c)* 12 giornate annue dall'undicesimo al quindicesimo anno compiuto;

*d)* 15 giornate annue per gli anni compiuti oltre il quindicesimo anno.

L'ammontare di ogni giornata è comprensiva di tutti gli elementi che costituiscono la retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura).

Dopo il primo anno di prestazione di lavoro, la indennità viene frazionata in dodicesimi. L'interruzione di servizio dovuta a richiamo alle armi è considerata servizio effettivo agli effetti del computo dell'anzianità. Il lavoratore però, ai fini della conservazione del posto, dovrà presentarsi al lavoro entro 30 giorni dalla data in cui ha cessato il servizio militare dovuto a richiamo. Per quanto riguarda la chiamata alle ormi per assolvere il servizio di leva, le parti si riportano alle norme di legge.

In caso di morte del lavoratore l'indennità di licenziamento dovrà essere liquidata ai congiunti viventi a carico o, in mancanza di questi, agli eredi legittimi. In questo caso la famiglia ha diritto all'uso dell'abitazione occupata o di altra corrispondente per un periodo non superiore a mesi tre.

Art. 15.

**DISCIPLINA INTERNA**

Tutti i lavoratori, nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nella azienda e dai rispettivi capi immediati. Essi dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Art. 16.

**NORME DISCIPLINARI**

I rapporti tra i lavoratori, i loro superiori diretti è il datore di lavoro o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine, la disciplina ed il buon andamento dell'azienda. Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a secondo la gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con multa fino ad un massimo di 2 ore di salario in danaro nei seguenti casi:

*a)* che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

*b)* che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi ed a quanto altro a lui affidato;

*c)* che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

Gli importi di multe e delle trattenute che non rappresentino il risarcimento di danni saranno devolute a beneficio di un fondo speciale amministrativo pariteticamente dalle organizzazioni per eventuali assistenze da farsi a salariati bisognosi secondo modalità che saranno fissate;

2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro in caso di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1);

3) con licenziamento immediato, senza preavviso ed indennità con conseguente rilascio immediato della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio, nonchè della sospensione dei generi in natura nei seguenti casi:

*a)* insubordinazione grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante;

*b)* danneggiamenti dolosi agli attrezzi, agli stabili, alle coltivazioni, al bestiame o a quanto altro gli è stato affidato;

*c)* assenze ingiustificate per quattro giorni consecutivi;

*d)* risse e condanne penali per reati comuni;

*e*) recidiva di mancanze che abbiano dato luogo a punizioni previste al paragrafo 2);

*f*) in tutti quegli altri casi di tali gravità che non consentano la continuazione, sia anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Indipendentemente dalla immediata esecuzione delle sanzioni previste dal paragrafo 3), è ammessa, nel termine massimo di giorni 15, la richiesta di intervento delle organizzazioni interessate secondo le norme dell'art. 27.

Art. 17.

**TRAPASSO DI AZIENDA**

Il trapasso o cessione dell'azienda non risolve il contratto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva i suoi diritti per quanto concerne crediti di lavoro nei confronti del nuovo titolare. Questi a sua richiesta dovrà entro un mese dal possesso accertare gli eventuali crediti di lavoro insoluti.

Art. 18.

**RIMBORSO SPESE**

Tutti i salariati fissi comandati in servizio fuori della azienda hanno diritto al rimborso delle spese vive effettivamente sostenute ivi compreso il vitto ed alloggio. L'importo del solo vitto è determinato forfettariamente in L. 600 e verrà corrisposto allorchè si verifica il primo pernottamento fuori azienda. Qualora il rientro in sede avvenga dopo le ore 12 del giorno successivo al pernottamento, il lavoratore avrà diritto al rimborso di un altro importo di vitto. I lavoratori avranno inoltre diritto al pagamento delle ore di prestazioni eventualmente effettuate oltre l'orario normale previsto dal presente contratto, da stipularsi quale straordinario, festivo o notturno.

Art. 19.

**PERMESSO STRAORDINARIO IN OCCASIONE DEL MATRIMONIO**

Ai salariati fissi che contraggono matrimonio è concesso un permesso straordinario di una settimana, durante il quale i lavoratori saranno considerati ad ogni effetto in attività di servizio. Tale permesso è indipendente dalle ferie. Qualora il lavoratore non godesse di tale permesso il datore di lavoro è tenuto al pagamento di sei giornate (48 ore) di paga base in danaro.

In caso di morte di parente di primo grado verrà concesso al salariato fisso un permesso di 2 giorni senza far luogo a trattenute sulla paga.

Art. 20.

**QUALIFICHE DEI SALARIATI FISSI DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE**

*Massaro dei bovi*: Ha la cura e la responsabilità degli animali di lavoro sorveglia i lavori di aratura e di raccolta, esegue quelli di semina, ha cura degli attrezzi e sovraintende ai lavori colturali in genere.

Nelle piccole aziende, di regola, esegue anche i lavori di aratura e di raccolta.

*Sottomassaro dei bovi*: E' salariato delle grandi aziende, lavora di ordinario come il gualano e sostituisce il massaro in caso di assenza di questi, assumendone gli incarichi.

*Bifolco o gualano*: Guida i buoi nei lavori aratori ed ha cura del governo degli animali anzidetti, nei giorni in cui i bovi non lavorano viene addetto ad altri lavori nell'azienda.

*Gualaniello*: E' addetto alla stalla ed ha cura e la custodia degli animali da lavoro durante la notte. Durante il giorno provvede alle lettiere per gli animali e sostituisce nel governo i gualani assenti. Trasporta i manfimi alla stalla.

*Carrettiere*: E addetto ai trasporti dell'azienda ed ai lavori ai quali ordinariamente si impiegano muli e cavalli.

*Garzone*: Nelle grandi aziende si assume in genere come straordinario, è il così detto *Faccendiere* della azienda; sostituisce i salariati nelle mansioni di minore importanza. Nelle medie e piccole aziende ove non esistono altri salariati ha il governo e la custodia degli animali da latte (uno o tre bovini), governa i suini (uno a tre), gli asini o muli e cavalli ed il bestiame di bassa corte. Viene impiegato nei trasporti di prodotti agricoli ove si impiegano ordinariamente gli equini e, secondo le esigenze della azienda, adibito ad altri lavori agricoli.

*Guardiano*: Ha la sorveglianza del fondo, delle scorte vive e morte e sorveglia gli operai durante il lavoro.

*Stalliere*: Provvede alla custodia e governo del bestiame equino, alla pulizia della stalla, all'ordine della rimessa, al trasporto del foraggio e sostituisce il carrettiere in caso di assenza di questi.

Art. 21.

**QUALIFICHE DEI SALARIATI FISSI ADDETTI ALLA CUSTODIA E CURA DEL BESTIAME BRADO**

*Massaro* (Bufale - Vacche - Giumente): E' il responsabile del bestiame, delle scorte e degli attrezzi affidatogli. Assiste e talvolta partecipa alla mungitura, curandone il buon andamento Ha lacustodia e la responsabilità del latte prodotto fino a consegna egettuata. Sorveglia il lavoro del personale dipendente.

*Guardiano di difesa*: E' addetto alla sorveglianza degli animali. Ha inconsegna i terreni a pascolo, le eventuali scorte morte ubicate all'aperao, nonchè le recinzioni e le chiusure dei vari parchi.

*Bufalaro - Vaccaro - Mungitore*: Avrà in consegna 20 vacche e 20 bufale, effettua la mungitura; provvede al foraggiamento di detto bestiame prelevando i mangimi anche a mezzo di carro. Sorveglia il bestiame affidatogli, approvvigiona l'azienda di legna, prende parte ai lavori di fienagione ed alla trasformazione del latte. Ha cura dei vitelli, provvede in genere a tutte le

operazioni inerenti all'allevamento del bestiame brado, e, secondo le esigenze, viene anche utilizzato nella raccolta dei prodotti della azienda. Nel caso di bestiame di allevamento o di bestiame in stato di gravidanza, il carico attribuitogli sarà il doppio di quello sopra indicato.

*Aiutante*: Ha il compito di mungere e fare la chiamata delle bufale e dei rispettivi vitelli; assiste il gruppo di bufale gravide nel periodo di parto e fino alla consegna delle stesse al massaro; ha, dopo tale consegna le stesse mansioni del bufalaro, di cui ha la identica dotazione di bestiame.

*Buttero*: Nelle grandi aziende, ove esiste, si assume generalmente come straordinario. Ha la sorveglianza delle mandrie al pascolo e fino all'età di 18 anni è a disposizione del massaro.

*Porcaro*: Ha la responsabilità di tutto il bestiame suino a lui affidato in misura non superiore a 30 capi.

*Massaro delle pecore*: Si riscontra generalmente nelle aziende con allevamento non inferiore a 250 capi. Cura l'ordine delle mandrie dando le opportune disposizioni al personale dipendente, fissando gli orari, i terreni ed i luoghi dei pascoli e di stabulazione notturna. Provvede alla mungitura ed alla manipolazione del latte, nonchè alla provvista del foraggio necessario. E' responsabile del bestiame a lui affidato.

*Pastore e capraio*: Sorveglia il bestiame in sua consegna ed ha il governo e la pulizia dei ricoveri; partecipa alla mungitura, cura la manutenzione delle reti e di tutto quanto è di pertinenza dell'industria ovina. Non gli potranno essere affidati più di 250 ovini e 100 capi caprini.

*Scapolone*: E' così chiamato il giovane dai 17 ai 18 anni, che, pur non essendo considerato pastore ne assume le funzioni e sostituisce il pastore durante le sue assenze. Gli verrà affidato un numero di capi di bestiame corrispondente a quello del pastore e capraio.

*Garzone o guaglione*: E' l'aiuto del pastore ed è considerato tale fino all'età di 17 anni: le sue mansioni sono in rapporto alla sua età e capacità.

Art. 22.

### ADDETTI ALLA CUSTODIA E CURA DEL BESTIAME SPECIALIZZATO DA LATTE IN STALLE TECNICAMENTE ORGANIZZATE

Le seguenti figure si riscontrano nelle sole aziende dotate di almeno 40 vacche specializzate lattifere.

*Capostalla*: E' responsabile del bestiame, delle scorte e degli attrezzi affidatogli. Cura il buon andamento delle stalle, assiste e partecipa alla mungitura delle vacche e ne controlla la produzione, assiste ai parti. Ha la custodia e la responsabilità del latte prodotto fino a consegna effettuata. Sorveglia il lavoro del personale dipendente.

*Mungitore*: Attende al governo, alla cura e custodia delle vacche ed a tutti i lavori della stalla. Effettua le mungiture a mano o meccanica necessaria a giudizio della azienda. Ha in consegna n. 13 vacche, se la mungitura viene effettuata a mano e n. 15 se la mungitura viene effettuata a macchina.

*Manzolaio*: E' in special modo adibito alla cura, sorveglianza e pulizia del bestiame di allevamento; attende al pascolo ed allo accompagnamento nei casi di trasloco o spostamento del bestiame e coadiuva l'altro personale della stalla. Può essere adibito anche ad altri lavori ad esso compatibili; quando il bestiame non è nella stalla. Se il numero delle bestie da vigilare al pascolo sia superiore a quello attribuito, avrà diritto ad un aiutante. Ad ogni menzolaio vengono affidate n. 26 manze di età superore ad un anno o n. 39 manzette di età inferiore ad un anno.

Art. 23.

### AUSILIARI FISSI DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE

*Meccanico trattorista*: Operaio specializzato addetto alla conduzione del trattore ed alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle macchine esistenti nella azienda.

*Trattorista*: Operaio addetto alla conduzione del trattore e alla manutenzione ordinaria anche delle altre macchine agricole.

*Falegname e carratore*: E' l'operaio specializzato che provvede alla esecuzione di tutti i lavori di falegnameria necesari nell'azienda.

*Muratore*: E' l'operaio specializzato adibito ai lavori edili in genere dell'azienda.

Art. 24.

### RETRIBUZIONE, PAGA BASE, CONTINGENZA, E SOMMINISTRAZIONE GENERI IN NATURA

1) Addetti all'allevamento stalline e semibrado:

*Massaro dei bovi*: Paga L. 3600, contingenza lire 5200, scala mobile L. 1650, totale L. 10,450,oltre alle seguenti somministrazioni in natura: grano q.li 1, granoturco kg. 25, fagioli kg. 7, olio o burro kg. 1. Abitazione per la famiglia, legna necessaria ai bisogni della famiglia non superiore a q.li 2 mensili. Ha diritto inoltre alla coltivazione di un orto di mq. 300, nonchè all'allevamento di un maiale da ingrasso e a 10 polli.

*Sottomassaro dei bovi*: Paga L. 3200, contingenza L. 4633, scala mobile L. 1525, totale L. 9358; nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granoturco kg. 25, fagioli kg. 5, olio o burro kg. 1. Ha diritto a coltivare un orto non superiore a mq. 300, allevare un maiale da ingrasso, a tenere 10 polli, all'uso della abitazione per la famiglia ed alla somministrazione della legna come il massaro.

*Bifolco o gualano*: Paga L. 3000, contingenza lire 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844; nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granoturco kg. 25, fagioli kg. 5, olio o burro kg. 1. Ha diritto a coltivare un orto non superiore a mq. 150, allevare un maiale da ingrasso, a tenere 6 polli, all'uso della abitazione per la famiglia ed alla somministrazione della legna come per il massaro.

*Gualaniello*: Paga L. 3000, contingenza L. 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844, nonchè alle somministrazioni come per il gualano.

*Carrettiere*: Paga L. 3100, contingenza L. 4495, scala mobile L. 1520, totale L. 9115. Oltre alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granturco kg. 25, fagioli kg. 3,50, olio o burro kg. 1, orto non superiore a 150 mq. Ha diritto inoltre ad allevare un maiale da ingrasso e tenere 6 polli, all'uso della abitazione e della legna necessaria come per il bifolco.

*Garzone* (fino a 18 anni): Paga L. 2550, contingenza L. 3565, scala mobile L. 1175, totale L. 7290, nonchè alle seguenti somministrazioni in natura all'anno: fagioli kg. 10, grano q.li 2, olio kg. 10 ed alloggio.

*Guardiano*: Paga L. 3600, contingenza L. 5200, scala mobile L. 1650, totale L. 10.450, nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granturco kg. 25, olio o burro kg. 1, fagioli kg. 5, il diritto a coltivare un orto di mq. 150, allevare un maiale da ingrasso e tenere 10 polli. Ha diritto all'uso della abitazione e la legna necessaria ai bisogni della famiglia ma comunque non superiore a q.li 2 al mese.

*Stalliere*: Paga L. 3000, contingenza L. 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844, nonchè le somministrazioni come il carrettiere.

*Vaccaro e mungitore*: Paga L. 3000, contingenza L. 4354, scala mobile L. 1650, totale L. 8844, nonchè le somministrazioni come il carrettiere.

2) Addetti al bestiame brado.

*Massaro*: Paga L. 3600, contingenza L. 5200, scala mobile L. 4354, totale L. 10.450, nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, ganturco kg. 25, olio o burro kg. 1, fagioli kg. 3,50. Ha diritto ad un tomolo di terreno non irriguo da coltivare, nonchè all'allevamento di un maiale da ingrasso e tenere 10 polli. Uso della abitazione per la famiglia e la legna come per le altre categorie.

*Guardiano di difesa*: Paga L. 3000, contingenza L. 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844, nonchè le seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granturco kg. 25, olio o burro kg. 1, fagioli kg. 3,50, uso della abitazione per la famiglia, orto non superiore a mq. 150, legna come per le altre categorie. Allevare un maiale da ingrasso e tenere 10 polli.

*Bufalaro vaccaro*: Paga L. 3000, contingenza lire 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844, nonchè alle somministrazioni come per il guardiano di difesa.

*Aiutante*: Paga L. 3000, contingenza L. 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844, nonchè le somministrazioni previste per il guardiano di difesa.

*Buttero* (superiore ai 18 anni): Paga L. 3000, contingenza L. 4354 scala mobile L. 1490, totale L. 8844, nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granoturco kg. 25, fagioli kg. 3,50, olio o burro kg. 1, alloggio ed alla legna.

*Buttero* (fino a 18 anni): Paga L. 2750, contingenza L. 3866, scala mobile L. 1325, totale L. 7941, nonchè alle seguenti somministrazioni annuali: grano q.li 2, fagioli kg. 10, olio o burro kg. 10 ed alloggio.

*Porcaro*: Paga L. 3000, contingenza L. 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844, nonchè alle somministrazioni come per il buttero superiore ai 18 anni.

*Massaro delle pecore*: Paga L. 3200, contingenza L. 4776, scala mobile L. 1565, totale L. 9541, nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granoturco kg. 25, fagioli kg. 3,50, olio o burro kg. 1. Gli competono inoltre annualmente un quantitativo di formaggio pari a quello ricavato dalla produzione di latte di una giornata del periodo di maggiore produzione, 4 pelli di pecore, la lana di un vello all'epoca della tosatura, due vestiti e un paio di scarpe. Ha diritto inoltre a kg. 1 di sale al mese.

*Pastore*: Paga L.3000, contingenza L. 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844, nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granturco kg. 25, fagioli kg. 3,50, olio o burro kg. 1, sale kg. 1. Nella azienda dove non esiste il massaro avrà diritto annualmente ad un quantitativo di formaggio pari a quello ricavato dalla produzione di latte di una giornata del periodo di maggiore produzione. Spettano inoltre annualmente 3 pelli di pecore, la lana di un vello all'epoca della tosatura, due vestiti ed un paio di scarpe.

*Capraio*: Paga L. 3000, contingenza L. 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844, e le somministrazioni come il pastore. Ha diritto alla lana ed in luogo delle pelli di pecora riceverà tre pelli di capra; ha diritto ad un solo vestito ed un paio di scarpe.

*Scapolone*: Paga L. 750, contingenza L. 3866, scala mobile L. 1325, totale L. 7941, nonchè la somministrazione annuale dei seguenti generi: grano q.li 3,20, olio litri 8, sale kg. 8. Ha diritto inoltre a tre pelli di pecora, un vestito ed un paio di scarpe.

*Garzone o guaglione*: Paga L. 2500, contingenza L. 3615, scala mobile L. 1175, totale L. 7290, nonchè alle somministrazioni annue seguenti: un vestito, un paio di scarpe, grano q.li 2,40, litri 8 di olio, kg. 6 di sale.

3) Addetti al bestiame specializzato in stalla tecnicamente organizzata.

*Capo stalla*: Paga L. 3800, contingenza L. 5420, scala mobile L. 1650, totale L. 10.900, nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granturco kg. 25, fagioli kg. 7, olio o burro kg. 1, orto mq. 150, legna per il fabbisogno della famiglia fino q.li 2. Ha diritto ad allevare un maiale per ingrasso e tenere 10 polli. Abitazione per la famiglia.

*Mungitore*: Paga L. 3600, contingenza L. 5150, scala mobile L. 1650, totale L. 10.400, nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granturco kg.25, fagioli kg. 5, olio o burro kg. 1, orto mq. 150, legna fino a q.li 2, uso della abitazione, ha diritto ad allevare un maiale da ingrasso e tenere 6 polli.

*Manzolaio*: Paga L. 3000, contingenza L. 4354, scala mobile L. 1490, totale L. 8844, nonchè le somministrazioni come per il mungitore.

4) Ausiliari delle aziende agricole.

*Meccanico trattorista*: Paga L. 4800, contingenza L. 6765, scala mobile L. 1920, totale L. 13.485, nonchè alle seguenti somministrazioni: grano q.li 1, granturco kg. 25, fagioli kg. 7, olio o burro kg. 1, uso della abitazione, legna necessaria ai bisogni della famiglia non superiore a q.li 2. Ha diritto alla coltivazione di un orto non superiore a mq. 300, nonchè all'allevamento di un maiale da ingrasso e tenere 10 polli.

*Trattorista*: Paga L. 3950, contingenza L. 5571, scala mobile L. 1720, totale L. 11.241, nonchè alle somministrazioni in natura come per il meccanico trattorista.

*Falegname*: Paga L. 4000, contingenza L. 5763, scala mobile L. 1720, totale L. 11.241 nonchè alle somministrazioni in natura come per il meccanico trattorista.

*Carratore e muratore*: Ha diritto alla paga, contingenza, scala mobile, generi in natura come per il falegname.

Art. 25.

**SCALA MOBILE**

La indennità di scala mobile, di cui ai precedenti articoli, è stata determinata secondo l'accordo nazionale di scala mobile per i salariati agricoli stipulato in Roma dalle Confederazioni Sindacali il 24 settembre 1952.

Art. 26.

**CONTROVERSIE**

In caso di controversie insorgenti fra datore di lavoro e prestatore di opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la vertenza verrà denunziata dall'interessato, a mezzo dell'organizzazione sindacale alla quale conferisce mandato, alla controparte, indicando chiaramente gli estremi della controversia stessa.

Le due organizzazioni interessate, di accordo, provvederanno a convocare le parti per esperire in tentativo di amichevole componimento, da effettuarsi entro il termine di giorni venti dalla denunzia.

Art. 27.

**DURATA**

Il presente contratto collettivo ha la durata di anni due e cioè dal 1° settembre 1959 al 31 agosto 1961 e sarà tacitamente rinnovato di biennio in biennio se non disdettato almeno quattro mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta il presente contratto conserverà la sua validità sino all'entrata in vigore del nuovo contratto.

Art. 28.

**CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Rimangono salve ed impregiudicate le condizioni di miglior favore preesistenti presso le singole aziende.

Art. 29.

**VALORI CONVENZIONALI DELLE SOMMINISTRAZIONI IN NATURA SOTTO ELENCATE**

Ai generi, alle somministrazioni, alle concessioni di uso vengono attribuiti i seguenti valori, per tutta la durata del contratto:

| | | | |
|---|---|---|---|
| *a*) casa, porcile, pollaio . . . | L. | 45.000 | annue |
| *b*) orto . . . . . . . . . . | » | 1.500 | » |
| *c*) vestito . . . . . . . . . | » | 9.000 | » |
| *d*) un paio di scarpe . . . . | » | 3.000 | » |
| *e*) un vello di pecora . . . . | » | 1.000 | » |

Per la determinazione del valore dei generi in natura le parti stipulanti si incontreranno nel mese di agosto di ciascun anno.

*Disposizioni transitorie*

Ai fini della decorrenza del presente contratto le parti concordano:

*a*) per quanto concerne la parte economica (retribuzione, somministrazioni ecc.) la decorrenza viene stabilita a partire dal 27 giugno 1959;

*b*) per quanto concerne la parte normativa la decorrenza viene stabilita a partire dal 15 dicembre 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

# PATTO COLLETTIVO 30 SETTEMBRE 1959 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI SALERNO

L'anno 1959, il giorno 30 del mese di settembre, presso la Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, in Salerno alla presenza del funzionario avv. *Giuseppe Pecora*

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI SALERNO, rappresentata dal suo Delegato Confederale avv. *Oreste de Diwitiis*, assistito dai sigg. dott. *Umberto Bottiglieri* e *Nicola D'Andrea*.

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI DI Salerno, rappresentata dal suo Delegato Confederale dott. *Fernando Campagnoli*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI di Salerno, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal suo segretario provinciale sig. *Alfonso Dragone*, assistito dal sig. *Armando Viviani*, consegretario della locale Camera Confederale del Lavoro e dal signor *Mandia Ernesto*, componente del Comitato Direttivo Provinciale della detta Federazione;

la FEDERAZIONE ITALIANA SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI (F.I.S.B.A.) aderente alla C.I.S.L. di Salerno, rappresentata dal suo segretario provinciale sig. *Italo Gallo*, assistito dal sig. Emilio Pellegrino, consegretario della locale Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.) di Salerno.

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA TERRA (U.I.L.) TERRA, aderente alla Camera Sindacale Provinciale di Salerno (U.I.L.) rappresentata dal sig. *Ulrico Schettini*, assistito dal segretario provinciale della Camera sig. *Vincenzo Giordano*;

è stato stipulato il seguente Patto Collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Salerno.

Art. 1.

Per braccianti avventizi si intendono i lavoratori agricoli di ambo i sessi occupati abitualmente in agricoltura, assunti a giornata, senza vincolo di durata, per la esecuzione di determinati lavori ricorrenti nelle aziende agricole e retribuite con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o, comunque, a fine settimane.

Art. 2.

## DEFINIZIONE DI ALCUNI TERMINI USATI NEL PATTO

Ai termini *retribuzione, salario, contingenza*, si dà convenzionalmente il seguente significato interpretativo:

*Retribuzione*, è quella comprendente il salario e la indennità di contingenza;

*Salario*, è quello comprendente la sola paga base;

*Contingenza*, è quella comprendente la sola indennità di contingenza.

Art. 3.

## ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

## TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

## ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere quale media annuale. Distribuzione dell'orario nella giornata sarà fatta, nei periodi stagionali, secondo le esigenze delle singole aziende. Ciò premesso, la durata del lavoro giornaliero è la seguente

nei mesi di gennaio, febbraio e dicembre sette ore lavorative intermezzate da un'ora di riposo.

nei mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre e novembre, otto ore lavorative intermezzate da un'ora e mezza di riposo;

nei mesi di giugno, luglio e agosto, nove ore lavorative intermezzate da due ore di riposo.

Art. 6.

## LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

*lavoro straordinario*: quello eseguito oltre l'orario normale previsto dall'art. 5; in ogni caso non può superare le due ore giornaliere;

*lavoro festivo*: quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7;

*lavoro notturno*: quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite solo a richiesta del datore di lavoro e nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico; tranne per il caso di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazioni da applicarsi sulla retribuzione sono le seguenti:

lavoro straordinario, 16%;

lavoro festivo, 25%;

lavoro notturno, 30%.

Tali maggiorazioni non vanno sommate, ma la percentuale maggiore sarà comprensiva di quella minore.

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici giustificati da particolari esigenze della azienda.

Art. 7.

### GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il primo dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festa di S. Giuseppe;
25 aprile, Anniversario della liberazione;
il lunedì dopo Pasqua;
il giorno della Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
1° maggio - Festa del Lavoro;
2 giugno - Anniversario della fondazione della Repubblica;
29 giugno - Ss. Pietro e Paolo;
15 agosto - Assunzione;
1° novembre - Ognissanti;
4 novembre - Giorno dell'Unità Nazionale;
8 dicembre - Immacolata Concezione;
il giorno di Natale;
26 dicembre - S. Stefano;
la festa del locale Patrono.

Art. 8.

### ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine ed adatti al lavoro da compiere.

Inoltre ha l'obbligo di aver cura degli attrezzi ed utensili eventualmente affidatigli dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 9.

### PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni sul lavoro, le malattie, gli assegni familiari valgono le norme di legge. Il datore di lavoro è soltanto tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 10.

### AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

### NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto concerne il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza e disciplina il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro, o chi per esso devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi indisciplina commessa che turbi il buon andamento del lovoro verrà punita, a secondo della gravità della mancanza, con una trattenuta da parte del datore di lavoro che non superi l'importo settimanale della speciale indennità prevista dall'art. 20 e con l'immediato allontamento del lavoratore dall'azienda.

Se l'applicazione di dette sanzioni dovesse dare luogo a controversie, si procederà al tentativo di conciliazione secondo la norma del seguente art. 12.

Art. 12.

### CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera; in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di bonario componimento; in tal caso l'infrazione dovrà essere, da una delle parti, denunziata alla propria Organizzazione di rappresentanza entro *dieci giorni* dalla data dell'insorta controversia, salvo l'esercizio dei diritti derivanti dalla legislazione in atto.

Art. 13.

### CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive, che dovessero sorgere per l'applicazione o interpretazione del presente patto, saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito bonario componimento.

Art. 14.

### INDENNITÀ DI TRASPORTO

Qualora la distanza del luogo di lavoro dalla residenza del lavoratore superi i quattro chilometri e sempre che il datore di lavoro non fornisca il mezzo di tra-

sporto, nel qual caso null'altro è dovuto al lavoratore, il percorso eccedente sarà compensato con una indennità pari all'importo di un quarto d'ora di retribuzione per ogni chilometro.

Art. 15.

**AVVERSITÀ ATMOSFERICHE**

Quando, per condizioni metereologiche o altri eventi naturali, il lavoratore fosse costretto ad interrompere la normale giornata lavorativa, gli verranno corrisposte tanti quarti della retribuzione giornaliera di lavoro quanto ne avrà effettuati, con arrotondamento al quarto della frazione minore.

Art. 16.

**CLASSIFICAZIONE DELLE CATEGORIE PER SESSO ED ETÀ**

La classificazione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni . . . . . . . . . 100 %
dai 16 ai 18 anni . . . . . . . . . 80 %
dai 14 ai 16 anni . . . . . . . . . 50 %

DONNE:

dai 17 ai 55 anni . . . . . . . . . 70 %
dai 15 ai 17 anni . . . . . . . . . 60 %
inferiore ai 15 anni . . . . . . . . 50 %

Art. 17.

**DISTRIBUZIONE DEI LAVORI**

I lavori di bracciantato vanno distinti, tenuto conto della qualifica individuale del lavoratore, in specializzati, pesanti ed ordinari.

*Per lavori specializzati* vengono impiegati lavoratori per la messa a dimora di piante alboree di ogni natura e specie, innestatori, vivaisti; potatori di piante secche e verdi, solforatori ed irroratori di anticrittogamici in genere, addetti alla copertura di alberi fruttiferi, raccoglitori di frutta ed agrumi (esclusa la raccolta di uva per vendemmia), pigiatori d'uva, follatori, travasatori, imbottitori, irrigatori, falciatori con falci fienaia.

Gli addetti alle aziende avicole che curano l'andamento delle incubatrici, la classifica, la sezione delle uova e dei sessi dei pulcini.

Gli addetti alla floricoltura che eseguono le semine dei semenzai, i trapianti, il taglio, le ibridazioni e selezione dei fiori.

*I Mungitori*: Gli addetti alla preparazione dei semenzai del tabacco ed alla raccolta delle foglie di tabacco tropicale coltivato sotto garza.

*Per lavori pesanti*: vengono impiegati lavoratori per lo scasso totale e parziale del terreno con attrezzi a mano; addetti allo spargimento della calciocianamide, addetti all'espurgo in acqua, addetti alla sfollatura e riceppatura dei cedui, addetti alla estirpazione e macerazione della canapa, spaccatori e tagliatori di legna con accetta.

*Per lavori ordinari*: vengono impiegati tutti gli altri lavoratori non elencati innanzi.

Art. 18.

**OPERAI SPECIALIZZATI ADDETTI ALLE MACCHINE ED AUSILIARI**

Sono considerati operai specializzati addetti alle macchine ed ausiliari i seguenti: meccanico trattorista, trattorista, conducente di ruspa, conducente autotreno, conducente autovettura, addetti alla guida dei motocoltivatori, fabbro, carpentiere, muratore, saldatore.

Art. 19.

**SALARIO**

La misura del salario è unica per tutto il territorio della provincia, varia soltanto a secondo la destinazione e la classificazione indicata agli articoli 16, 17, 18.

Il salario giornaliero dovuto per le prestazioni di lavoro previsto dagli articoli precedenti è il seguente:

unità intera uomo per lavori ordinari . L. 390
unità intera uomo per lavori pesanti . . » 483
unità intera uomo per lavoro specializzato » 505
unità intera uomo per operai specializzati addetti alle macchine ausiliari:
1) meccanico trattorista, conducente ruspa superiore a 100 cav., fabbro, falegname, carpentiere, saldatore . . . . . . . . . » 550
2) conducente ruspa inferiore a cav. 100, conducente autotreno . . . . . . . » 530
3) trattorista con trattore superiore a cav. 25 . . . . . . . . . . . . . . » 520
4) addetti alla guida dei motocoltivatori, trattorista con trattore inferiore a cav. 25, conducente autovettura . . . . . » 500

Art. 20.

**CONTINGENZA**

Ai lavoratori è corrisposta, in aggiunta al salario di cui all'art. 19, una indennità giornaliera di contingenza, nella seguente misura:

*I Zona*

Unità intera uomo per lavoro ordinario, pesante e specializzato . . . . . . . . . L. 507

*II Zona*

Unità intera uomo per lavoro ordinario, pesante e specializzato . . . . . . . . L. 466

*III Zona*

Unità intera uomo per lavoro ordinario, pesante e specializzato . . . . . . . . . L. 437

Tutte le zone per unità intera uomo specializzati addetti alle macchine ed ausiliari:

1) meccanico trattorista, conducente ruspa superiore a cav. 100, fabbro, falegname, carpentiere, saldatore . . . . . . . . . L. 620

2) conducente ruspa inferiore a cav. 100, conducente autotreno . . . . . . . . . » 595

3) trattorista superiore a cav. 25 . . . » 529

4) trattorista con trattore inferiore a cav. 25, conducente autovettura, addetto guida motocoltivatore . . . . . . . . . . . » 472

La sopradetta indennità di contingenza è regolata dalle norme di Accordo nazionale di scala mobile, concluso in Roma, tra le Confederazioni e Federazioni interessate, il 10 settembre 1952 e che fissa per la provincia di Salerno il valore del punto pari a L. 6,50.

Art. 21.

**MAGGIORAZIONI SULLA RETRIBUZIONE**

Considerato che il lavoro bracciantile non riveste carattere di continuità, per cui si rende difficile corrispondere al lavoratore le provvidenze previste per gli altri settori, quale indennità di licenziamento, ferie, festività nazionali ed infrasettimanali, civili e religiose, gratifiche, ecc. delle quali alcune previste da specifiche leggi, si conviene la corresponsione ad ogni lavoratore di una maggiorazione dell'11 % (undici per cento) sulla retribuzione (paga base e contingenza). Detta percentuale non opera sulle percentuali previste per i lavori straordinari, festivi e notturni.

Art. 22.

**RIPARTIZIONE IN ZONE DEL TERRITORIO PROVINCIALE**

Ai fini dell'applicazione dell'indennità di contingenza il territorio della provincia viene suddiviso nelle seguenti tre zone:

*I Zona*

Comprende i comuni di Angri, Castel S. Giorgio, Cava dei Tirreni, Corbara, Mercato S. Severino, Nocera Inferiore, Nocera Superiore, Pagani, Roccapiemonte, Sarno, Scafati, S. Egidio Montalbino, S. Marzano sul Sarno, S. Valentino Torio.

*II Zona*

Comprende i comuni di: Agropoli, Albanella, Altavilla Silentina, Battipaglia, Bracigliano, Buccino, Buonabitacolo, Campagna, Capaccio, Casalvelino, Eboli, Fisciano, Giffoni sei Casali, Giffoni Valle Piana, Montecorvino Pugliano, Montecorvino Rovella, Montesano sulla Marcellana, Olevano sul Tusciano, Padula, Polla, Pontecagnano, Sala Consilina, Salerno, S. Arsenio, Sassano, Siano, San Mango Piemonte, S. Pietro al Tanagro, Teggiano, Vallo della Lucania, Amalfi, Atrani, Cetara, Conca dei Marini, Maiori, Minori, Positano, Praiano, Ravello, Scala, Tramonti Vietri sul Mare.

*III Zona*

Comprende i rimanenti comuni della provincia non compresi nelle due precedenti zone.

Art. 23.

**CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori e ciò in conformità della vigente giurisprudenza.

Art. 24.

Il presente Patto ha la durata di due anni e la sua naturale scadenza viene fissata al 31 agosto 1961. Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà disdettato dovrà comunicare alla controparte almeno quattro mesi prima della scadenza le sue proposte.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

*Norme transitorie*

1) La parte salariale ha validità a partire dal 27 giugno 1959, ad eccezione delle paghe per gli operai specializzati addetti alle macchine ed ausiliari che entrano in vigore dal giorno 15 dicembre 1959;

2) La parte normativa ha validità a partire dal 15 dicembre 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151176) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.